


От работодателя

Директор муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения муниципального округа Заречный Свердловской области «Детский сад комбинированного вида «Детство»



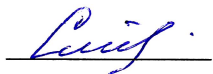
/ Т.Ю.Шибеева

«31» марта 2026 г.



От работников

Председатель Совета трудового коллектива муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения муниципального округа Заречный Свердловской области «Детский сад комбинированного вида «Детство»



/ С.П.Слиж

«31» марта 2026 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2026 – 2029 гг.

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА ЗАРЕЧНЫЙ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА «ДЕТСТВО»

Утвержден на Конференции
трудового коллектива
протокол от 31 марта 2026 года

Заречный, 2026

1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении муниципального округа Заречный Свердловской области «Детский сад комбинированного вида «Детство» (далее – МБДОУ МО Заречный «Детство») и устанавливающим обязательства работников и работодателя в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.1. Сторонами Договора являются:

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение муниципального округа Заречный Свердловской области «Детский сад комбинированного вида «Детство», именуемое далее "Работодатель", в лице директора Шибасовой Татьяны Юрьевны, действующей на основании Устава, и работники в лице своего представителя – председателя Совета трудового коллектива Слиж Софьи Петровны, действующие на основании Протокола конференции трудового коллектива от 31 марта 2026г., именуемые далее "Работники".

1.2. Предметом Договора являются обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3. Стороны договорились, что при подготовке локальных нормативных актов, затрагивающих права и интересы работников, Работодатель заблаговременно информирует о них Совет трудового коллектива и выборный орган первичной профсоюзной организации (при его наличии).

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа). Порядок согласования с Советом трудового коллектива и (или) выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов при их принятии определяется Приложением №3 к настоящему коллективному договору.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с Советом трудового коллектива и (или) выборным органом первичной профсоюзной организации следующие локальные нормативные акты:

1.3.1. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, в том числе определяющие:

- размеры должностных окладов (ставок заработной платы) и их повышения;
- порядок и размеры выплат компенсационного характера, доплат за дополнительные виды работ;
- выплаты стимулирующего характера, премирование работников;
- оплату за работу в выходной или нерабочий праздничный день, за работу в ночное время;
- оказание материальной помощи.

1.3.2. Правила внутреннего трудового распорядка, а также локальные нормативные акты, устанавливающие:

- особый режим работы для отдельных категорий работников (включая перечень должностей с ненормированным рабочим днём, режим рабочего времени дистанционных работников и графики сменности);
- порядок и условия предоставления дополнительных отпусков;
- порядок временного перевода работников на дистанционную работу.

1.3.3. Локальные нормативные акты, устанавливающие порядок проведения аттестации работников (в том числе педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности).

1.3.4. Локальные нормативные акты, устанавливающие применение систем нормирования труда, а также предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда.

1.3.5. Локальные нормативные акты, определяющие формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, а также порядок направления работников на прохождение независимой оценки квалификации;

1.3.6. Локальные нормативные акты о введении электронного документооборота.

1.3.7. Локальные нормативные акты по охране труда, включая:

- нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты (СИЗ) и смывающих средств;
- планы мероприятий по устранению оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда;
- планы по улучшению условий труда на рабочих местах.

1.3.8. Форма расчётного листка.

1.3.9. Иные локальные нормативные акты, разработка которых предусмотрена Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором.

1.4. Работодатель в месячный срок после вступления в силу настоящего Договора обязуется довести его содержание до сведения всех Работников путем размещения Договора на официальном сайте Работодателя.

2. Стороны социального партнерства

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатель в лице уполномоченных в установленном порядке представителей (ст.25 Трудового кодекса Российской Федерации)

В настоящем Договоре используются следующие понятия:

2.1. Представители работодателя

Работодатель - Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение муниципального округа Заречный Свердловской области «Детский сад комбинированного вида «Детство» (сокращенное наименование – МБДОУ МО Заречный «Детство»).

Представитель Работодателя - директор, действующий на основании Устава МБДОУ МО Заречный «Детство», а также лица, уполномоченные им в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Администрация учреждения — администрация МБДОУ МО Заречный «Детство», представляющая собой совокупность должностных лиц, осуществляющих управление трудом и персоналом Учреждения. К таким лицам относятся руководители и сотрудники, уполномоченные законом, уставом учреждения либо приказами (распоряжениями) руководителя осуществлять распорядительные полномочия в отношении работников, состоящих с ними в служебной подчиненности. Состав Администрации включает: директора, заместителей директора, заведующих структурных подразделений и иных сотрудников, обладающих соответствующими полномочиями.

2.2. Представители работников

Представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (часть первая статьи 29 Трудового кодекса Российской Федерации)

Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация (при её наличии) или иные представители, избираемые работниками (часть вторая статьи 29 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работники — физические лица, заключившие трудовые договоры с муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением муниципального округа Заречный Свердловской области «Детский сад комбинированного вида «Детство». Включают всех лиц, входящих в списочный состав учреждения, в том числе принятых на работу постоянно, временно или работающих по совместительству.

Трудовой коллектив МБДОУ МО Заречный «Детство» включает всех работников, состоящих в трудовых отношениях с учреждением на основании заключенных трудовых договоров.

Общее собрание (конференция) работников трудового коллектива является одним из коллегиальных органов управления Учреждением. С учётом организационной структуры и численности работников МБДОУ МО Заречный «Детство», а также в целях оптимизации взаимодействия работников с администрацией, возможно проведение общих собраний трудовых коллективов в рамках отдельных структурных подразделений.

Совет трудового коллектива — это единый выборный представительный орган работников, действующий от имени всего трудового коллектива учреждения. Исходя из структуры и численности МБДОУ МО Заречный «Детство», а также в целях повышения эффективности взаимодействия работников с администрацией учреждения, совет трудового коллектива может быть сформирован в рамках каждого структурного подразделения.

Работники имеют право создавать профессиональные союзы, свободно выбирать представителей и формировать выборные органы для защиты своих прав и законных интересов. Работодатель обязуется содействовать созданию профсоюзных организаций и обеспечению гарантий их деятельности в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации. Профсоюз, как сторона социального партнерства, вправе самостоятельно устанавливать свою структуру, соотносимую со структурной учреждения.

2.3. Общие собрания и конференции трудового коллектива.

В МБДОУ МО Заречный «Детство» могут проводиться как Общие собрания, так и конференции работников Учреждения. Правовой статус Общего собрания и конференции одинаков.

Решения Общего собрания (конференции) трудового коллектива Учреждения, принятые в пределах его компетенции и в соответствии с законодательством, обязательны для исполнения работодателем и всеми работниками Учреждения.

Общее собрание трудового коллектива - это форма непосредственного выражения мнения и решения вопросов трудового коллектива путем личного присутствия и голосования участников.

Конференция трудового коллектива - представляет собой форму коллективного обсуждения и принятия решений, организуемую через участие специально выбранных представителей от различных групп работников.

В конференции участвуют делегаты, выдвинутые из структурных подразделений МБДОУ МО Заречный «Детство». Для проведения Конференции сотрудники структурных подразделений вправе направлять своих делегатов, избранных посредством проведения общих собраний работников соответствующих подразделений либо другим образом, установленным решением общего собрания работников структурного подразделения. Работники, находящиеся в административном подчинении непосредственно директора учреждения (не входящие в штат конкретного структурного подразделения а также заведующие структурных подразделений), также вправе направить своих представителей, избранных аналогичными способами.

Общее количество делегатов от каждого структурного подразделения - не более трёх. Срок полномочий избранных делегатов — 3 года, полномочия действуют только в период проведения конференции. Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее 2/3 избранных делегатов.

По рассматриваемым вопросам (вопросу) собрание (конференция) принимает решение. Решение собрания (конференции) принимается открытым голосованием большинством голосов участников собрания (конференции).

К компетенции общего собрания (конференции) трудового коллектива относится:

- обсуждение и формирование мнения в отношении проекта Коллективного договора и иных локальных актов Учреждения;
- избрание из числа работников представителя (представительный орган) и наделение его соответствующими полномочиями для представления интересов всех работников Учреждения (структурного подразделения), в том числе для ведения коллективных переговоров и подписания Коллективного договора;
- обсуждение вопросов состояния трудовой дисциплины в Учреждении (структурном подразделении) и мероприятий по ее укреплению;
- рассмотрение вопросов охраны и безопасности условий труда работников, охраны жизни и здоровья, воспитанников Учреждения (структурного подразделения);
- иные вопросы, отнесенные законодательством Российской Федерации и уставом Учреждения к его компетенции.

2.4. Совет трудового коллектива, порядок выбора и его полномочия.

Совет трудового коллектива функционирует на постоянной основе и осуществляет свою деятельность в интересах всего трудового коллектива МБДОУ МО Заречный «Детство». Главная задача Совета состоит в защите социальных, экономических и профессиональных интересов работников. К компетенции Совета трудового коллектива относятся следующие полномочия:

- ведение коллективных переговоров;
- заключение коллективного договора и внесение в него изменений;
- контроль исполнения условий коллективного договора;
- представление интересов работников при урегулировании трудовых споров с администрацией учреждения;
- обеспечение участия работников в принятии решений, касающихся вопросов социально-трудовых отношений;
- участие в разработке и принятии локальных нормативных актов работодателя (обсуждение проектов и формирование мнений);
- обсуждение вопросов состояния трудовой дисциплины в учреждении и мероприятий по её укреплению;
- рассмотрение вопросов охраны и безопасности условий труда работников, охраны жизни и здоровья воспитанников учреждения;
- выборы представителей из числа работников и наделение их полномочиями для представительства интересов всех сотрудников учреждения, включая ведение коллективных переговоров и подписание коллективного договора;
- обсуждение вопросов о награждении работников (предложение кандидатур и рассмотрение кандидатур, предложенных структурными подразделениями, для представления к награждению на локальном, муниципальном, региональном и федеральном уровнях);
- решение иных вопросов, отнесённых данным коллективным договором либо решением общего собрания (конференции) работников к компетенции Совета.

Совет трудового коллектива самостоятельно принимает решение о необходимости разработки и разрабатывает Положение, регулирующее его деятельность. Положение утверждается одним из следующих способов:

- решением общего собрания (конференции) работников учреждения большинством голосов присутствующих членов трудового коллектива;

- решением заседания совета трудового коллектива (СТК) после предварительного обсуждения проекта Положения в структурных подразделениях учреждения.

По предложению представителей работников руководитель учреждения обладает правом утвердить Положение о Совете трудового коллектива своим распорядительным актом при условии предварительного прохождения процедуры одобрения данного Положения самим трудовым коллективом.

Состав Совета трудового коллектива формируется из одного представителя каждого структурного подразделения учреждения. Дополнительно в Совет трудового коллектива включается один представитель работников, находящихся в административном подчинении непосредственно директора учреждения (работники, не входящие в штат конкретного структурного подразделения а также заведующие структурных подразделений).

Выборы представителей в Совет трудового коллектива (членов СТК) проводятся путём тайного голосования на общем собрании работников структурного подразделения либо иным способом, предусмотренным решением общего собрания работников соответствующего подразделения. Для избрания достаточно простого большинства голосов присутствующих на голосовании лиц.

Срок полномочий избранного представителя (члена Совета трудового коллектива) определяется на общем собрании работников соответствующего структурного подразделения и не может превышать трех лет.

Итоги выборов заносятся в протокол общего собрания структурного подразделения и доводятся до сведения работодателя в течении пяти рабочих дней.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами МБДОУ МО Заречный «Детство» и трудовым договором.

3.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

3.4. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

3.5. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

3.6. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

4.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка на основании действующего трудового законодательства Российской Федерации, с учетом организации образовательного процесса, а также специфики и направленности дошкольного образовательного учреждения.

Работникам, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных в МБДОУ МО Заречный «Детство», соответствующий режим устанавливается в трудовом договоре.

4.4. Работодатель вправе устанавливать разные формы организации труда сотрудников, исходя из производственной необходимости и специфики деятельности дошкольных образовательных организаций, являющихся структурными подразделениями МБДОУ МО Заречный «Детство». Это включает введение суммированного учёта рабочего времени, гибкого режима рабочего времени, иных режимов рабочего времени, предусмотренных действующим трудовым законодательством. Порядок введения вышеуказанных режимов рабочего времени устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка с учетом требований трудового законодательства.

4.5. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Перечень категорий и должностей (профессий) Работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность времени в соответствии с действующим законодательством, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.6. Для работников предусматривается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

Сменная работа устанавливается в отношении определённых должностей (категорий) работников в соответствии с действующим законодательством и регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.7. В течение рабочего дня (смены) работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время и продолжительность перерывов определяются внутренним трудовым распорядком либо соглашением сторон, а на работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обеспечивает возможность отдыха и приема пищи в течение рабочего времени согласно Перечню таких работ, а также мест для отдыха и приема пищи, установленным Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.8. Работодатель имеет право в порядке, установленном Трудовым кодексом, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором:

- для сверхурочной работы (ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации);
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (статья 101 Трудового кодекса Российской Федерации).

Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

4.9. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (при его наличии) в порядке, предусмотренном статьёй 123 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлинённый основной), а также ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска и дополнительные оплачиваемые дни отдыха предоставляются работникам согласно положениям Трудового кодекса Российской Федерации, иных федеральных законов и нормативно правовых актов Российской Федерации, а также условиям настоящего коллективного договора. Конкретная продолжительность ежегодных основных оплачиваемых и дополнительных оплачиваемых отпусков работников указана в Приложении №1 к данному договору.

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

Порядок предоставления ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, определяется Трудовым кодексом

Российской Федерации, иными федеральными законами и Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.10. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии со ст.335 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.11. По письменному заявлению работника работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263, 263.1 Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами.

В иных случаях такой отпуск предоставляется по соглашению между работником и работодателем, а также если это предусмотрено коллективным договором или локальными нормативными актами работодателя.

4.12. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации Работодатель:

4.12.1. Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников.

4.12.2. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.12.3. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников, в соответствии со статьей 93 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.12.4. Устанавливает продолжительность рабочего времени накануне праздничных дней для работников путем сокращения продолжительности смены на один час согласно статье 95 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.12.5. Обеспечивает соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время, а также к сверхурочным работам.

5. Оплата труда

Стороны договорились:

5.1. Работодатель разрабатывает локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников, в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативно-правовыми актами и рекомендациями Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства образования Свердловской области, Муниципального округа Заречный. В целях обеспечения единого подхода к установлению системы оплаты труда во всех образовательных учреждениях, расположенных на территории муниципального образования, локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников МБДОУ МО Заречный «Детство», подлежат обязательному согласованию с МКУ «Управление образования муниципального округа Заречный».

5.2. Заработная плата каждого работника МБДОУ МО Заречный «Детство» зависит от уровня его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничена. Запрещается любая дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

5.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда.

Система оплаты труда Работников у Работодателя включает в себя:

- размеры должностных окладов;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются Работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации);

- при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, в размерах, предусмотренных законодательством (ст. 149–154 Трудового кодекса Российской Федерации);

- связанным с особенностями работы в образовательных организациях, в том числе с организацией и осуществлением образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам в группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ);

- а также в иных случаях, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера определяются Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации и закрепляются в положении об оплате труда, других локальных нормативных актах Работодателя, регулирующих порядок, условия, основания стимулирования, выплат компенсационного характера.

Размеры выплат, установленные локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.4. При изменении системы оплаты труда заработная плата работников организаций (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (часть третья ст. 133 ТК РФ), а в случае действия регионального соглашения о минимальной заработной плате - не может быть ниже размера минимальной заработной платы в этом субъекте РФ (часть одиннадцатая ст. 133.1 ТК РФ).

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заработная плата работнику за выполнение нормы труда по основной должности выплачивается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

5.6. Доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

В случае, если сумма начисленной заработной платы работника, полностью отработавшего установленную норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного законодательством, месячная заработная плата работника доводится до уровня МРОТ в соответствии со статьёй 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер дополнительной выплаты (доплаты до МРОТ) определяется как разница между размером МРОТ и суммой заработной платы за расчетный месяц, рассчитанной без учета следующих компенсационных выплат:

- повышенная оплата в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;
- дополнительная оплата работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), увеличения объема работы, расширения зоны обслуживания;
- выплаты социального характера, не связанные с результатами труда (материальная помощь, пособия и другие социальные выплаты);
- районный коэффициент, начисляемый в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями (Уральский коэффициент);
- иные выплаты, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.7. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы), за каждый час работы в ночное время. Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

5.8. Повышение оплаты труда за работу с тяжёлыми, вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере 12% от должностного оклада работника по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте.

5.9. Время простоя Работника оплачивается в соответствии со ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.10. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам, работающим по графику сменности, чья смена приходится на работу в нерабочий праздничный день, оплата труда производится следующим образом:

- если работа осуществлялась в пределах месячной нормы рабочего времени — в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада);
- если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени — в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада).

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в нерабочий праздничный день. Если на нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. День отдыха, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

5.11. Оплата труда за работу сверх установленной продолжительности рабочего времени производится работникам на основании действующей у работодателя системы оплаты труда, в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается работнику исходя из общей суммы заработной платы, указанной в трудовом договоре, включая должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты (без учёта районного коэффициента, который применяется после всех начислений), следующим образом:

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

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.12. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ либо исполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника без освобождения от основной трудовой функции, предусмотренной трудовым договором, устанавливается соглашением между сторонами трудового договора (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации). Доплата осуществляется согласно положению об оплате труда и иными локальными нормативными актами Работодателя, регламентирующими порядок выплаты компенсаций и стимулирования работников.

5.13. Заработная плата выплачивается два раза в месяц (не реже чем каждые полмесяца).

15 число текущего месяца – выплата заработной платы за первую половину месяца (аванс)

30 число текущего месяца - окончательный расчёт за отработанный месяц.

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

Окончательный расчёт за отработанный месяц производится на основании табеля учёта рабочего времени. Работник извещается в письменной форме о размерах и составных частях заработной платы, удержаниях и сумме выплаты за соответствующий период по форме расчетного листка.

Расчетный листок выдается непосредственно в структурном подразделении, где работник осуществляет свою трудовую деятельность.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

5.14. В соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации выплата заработной платы Работникам осуществляется посредством перечисления денежных средств на счет, в указанную работниками кредитную организацию.

Информация о выбранной кредитной организации и реквизиты счёта предоставляется работником посредством подачи соответствующего письменного заявления с указанием полных банковских реквизитов кредитной организации или заявления на открытие счета в банке, у которого с МБДОУ МО Заречный «Детство» заключен договор о реализации зарплатного проекта.

Работник вправе заменить кредитную организацию, 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.

5.15. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации.

При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, работник обязан возместить работодателю пропорциональную стоимость за неотработанные дни отпуска.

Работодатель имеет право удерживать задолженность сотрудника за неотработанные дни отпуска непосредственно из суммы начисленной заработной платы при условии соблюдения статьи 138 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой общий объем удержаний при выплате заработной платы не может превышать 20% от причитающегося сотруднику заработка. Если сумма подлежащих возврату средств превышает установленные законом ограничения, возврат оставшихся денежных средств производится сотрудникам добровольно посредством самостоятельного перечисления указанных средств в пользу МБДОУ МО Заречный «Детство».

Исключение составляют случаи прекращения трудовых отношений по следующим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации:

- пункт п. 8 части первой статьи 77 («отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением»);

- пункты 1, 2 или 4 части первой статьи 81 («ликвидация организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем», «сокращения численности или штата работников организации», «смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера)»);

- пункты 1, 2, 5, 6 и 7 части первой статьи 83 («призыв работника на военную службу (за исключением призыва работника на военную службу по мобилизации или направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации) или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу», «восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда», «признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением», «смерть работника, а также признание судом работника умершим или безвестно отсутствующим», «наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений»).

В случае отказа работника добровольно возместить сумму излишне выплаченных отпускных, работодатель вправе обратиться в суд для взыскания указанной задолженности.

5.16. Выплата всех сумм, причитающихся Работнику при увольнении, производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации).

В случае если при увольнении Работника имеют место взаимные претензии между Работодателем и Работником, выплата неоспариваемой суммы, причитающейся Работнику, производится в день его увольнения (ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации).

В случае, если на день увольнения у работника имеется право на день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности - в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии со ст.153 Трудового кодекса Российской Федерации. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности.

5.17. Работодатель и (или) уполномоченное лицо, допустившие задержку выплаты заработной платы Работникам и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность, установленную ст. ст. 142, 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель обязуется:

5.18. Разрабатывать меры, обеспечивающие право работника на достойный труд, повышение уровня реальной заработной платы, повышение уровня жизни.

Ежегодно осуществлять индексацию заработной платы. Индексации в приоритетном порядке подлежат размеры должностных окладов.

6. Охрана труда

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

Работодатель обязан:

6.1.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

6.1.2. Обеспечить безопасные условия труда и образовательного процесса в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором и локальными нормативными актами. Организовать постоянный контроль за их соблюдением.

6.1.3. Обеспечить разработку и реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Ежегодно предусматривать необходимые средства в смете расходов работодателя и обеспечивать их целевое использование.

6.1.4. Обеспечить соблюдение режима труда и отдыха, установленного трудовым законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем.

6.1.5. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда, систематически выявлять опасности и профессиональные риски, регулярно оценивать их в соответствии с законодательством.

6.1.6. Организовать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, а также ежегодную диспансеризацию сотрудников в рамках программы всеобщей диспансеризации населения старше 18 лет.

Предоставить работнику с его письменного согласия и в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья, в соответствии со статьей 73 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.7. Обеспечить приобретение за счет собственных средств выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия установленным требованиям законодательства Российской Федерации и нормам охраны труда, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам организации (далее - Нормы) работодатель обязан разработать на основании Единых типовых норм, с учетом результатов специальной оценки условий труда (СОУТ), оценки профессиональных рисков (ОПР), мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при его наличии) и утвердить локальным нормативным актом.

6.1.8. Обеспечить обучение работников требованиям охраны труда, в том числе безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда. Не допускать к выполнению трудовых функций лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.1.9. Организовать информирование работников об условиях и требованиях охраны труда на рабочих местах, существующих рисках повреждения здоровья, положенных компенсациях и предоставляемых социальных гарантиях, средствах индивидуальной защиты. Обеспечить ознакомление работников с действующими требованиями охраны труда.

6.1.10. Обеспечить санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников согласно требованиям охраны труда, организовать своевременную доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию для оказания необходимой неотложной медицинской помощи.

Обеспечить социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.11. Выполнять иные обязанности в сфере охраны труда, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.2. Права работодателя в области охраны труда.

В соответствии со статьей 214.2 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель имеет право:

6.2.1. Использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации.

Использование указанных средств должно осуществляться с учетом соблюдения прав работника на неприкосновенность частной жизни (ст. 7 Федерального закона от 27 июля 2006 г. N 152-ФЗ "О персональных данных").

Порядок использования средств фиксации устанавливается локальными нормативными актами с соблюдением требований законодательства Российской Федерации.

6.2.2. Организовать ведение электронного документооборота в области охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Структура электронного документооборота в сфере охраны труда формируется с учетом общей системы электронного документооборота работодателя, включая кадровые процессы, действующей в отношении всех сотрудников, и вносится в Положение о системе управления охраной труда.

6.2.3. Предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

6.3. Обязанности работника в области охраны труда

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда

6.3.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию.

6.3.3. Следить за исправностью используемого оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции

6.3.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по

охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

6.3.6. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения.

6.3.7. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 Трудового кодекса Российской Федерации, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

6.3.8. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

7. Содействие занятости Работников

Работодатель:

7.1. Работодатель проводит политику содействия занятости Работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня Работников, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых Работников.

7.2. Обеспечивает занятость работников МБДОУ МО Заречный «Детство» согласно заключенным трудовым договорам.

7.3. Выделяет и/или создает места для трудоустройства инвалидов, включая специализированные рабочие места. Создает инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации или абилитации инвалидов. Принимает меры по соблюдению установленной квоты для трудоустройства инвалидов.

Права, обязанности и ответственность работодателей в обеспечении занятости инвалидов устанавливаются законодательством Российской Федерации.

7.4. Информировывает государственную службу занятости в порядке и сроки, установленные законодательством, включая принятие решений о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников, введении режима неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели, при приеме на работу

граждан, направленных службой занятости, о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, а также в иных установленных законом случаях.

Стороны договорились:

7.5. Считать критерием массового высвобождения работников в МБДОУ МО Заречный «Детство» увольнение по инициативе Работодателя:

- 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 10% и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

При установлении более строгих критериев массового увольнения работников законодательством Российской Федерации, отраслевыми (межотраслевыми), территориальными соглашениями по сравнению с указанными выше критериями Стороны обязуются руководствоваться нормами действующих нормативных актов.

7.6. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ с обязательным уведомлением Совета трудового коллектива.

7.7. При реализации мероприятий, направленных на сокращение численности персонала, работодатель формирует комиссию, в которую обязательно включается представитель от Совета трудового коллектива. Данная мера обеспечивает справедливое определение работников, имеющих приоритетное право остаться на рабочих местах в условиях сокращения численности или штата организации.

7.8. В случае массового увольнения работников Работодатель совместно с Советом трудового коллектива проводят мероприятия, направленные на обеспечение занятости работников, подлежащих увольнению

7.9. Мероприятия, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению при массовом высвобождении, и на обеспечение занятости этих работников могут включать:

- предоставление высвобождаемым Работникам возможности перевода на другие вакантные места с учетом квалификации и опыта работы;
- мероприятия, направленные на сокращение рабочего времени без сокращения численности работников;
- организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора;
- гарантии по оказанию содействия в трудоустройстве отдельных категорий высвобождаемых работников;
- предоставление высвобождаемым Работникам возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на период обучения;
- предоставление освобождающихся рабочих мест преимущественно высвобождаемым работникам и работникам, уволенным по сокращению, с учётом их квалификации и опыта работы;
- другие меры, способствующие социальной защищенности работников, увольняемых при массовом высвобождении.

7.10. Работодатель при принятии решения о сокращении рабочих мест, руководствуясь требованиями трудового законодательства:

Обеспечивает право на сохранение места работы (должности)

- в период приостановления действия трудового договора при призыве Работников на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (ст.351.7 Трудового кодекса Российской Федерации);

- за беременной женщиной (часть первая ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации);

- за работником в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ст.114, часть 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

- за работником, находящемся в отпуске по уходу за ребенком (часть 4 статьи 256 Трудового кодекса Российской Федерации);

- в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Гарантирует соблюдение норм трудового законодательства (статья 264 Трудового кодекса РФ), защищая права беременных сотрудниц и работников с семейными обязанностями **не допуская расторжения трудового договора по инициативе работодателя** (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации), следующим категориям работников:

- беременным женщинам,

- женщинам, имеющим ребенка в возрасте до трех лет,

- одиноким матерям, воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет,

- другим лицам, воспитывающим без матери ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет;

- родителям (иным законным представителям ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях;

- родителям (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях;

- супруге (супругу) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак - в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (ст.264.1 ТК РФ);

- в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.11. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей

179 Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

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);

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;

- иным категориям лиц, установленным трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или локальными нормативными актами работодателя.

8. Социальные гарантии и компенсации.

8.1. Понятие гарантий и компенсаций

В соответствии со статьей 164 Трудового кодекса Российской Федерации

Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом и другими федеральными законами.

8.2. Случаи предоставления гарантий и компенсаций.

Независимо от содержания коллективного договора и иных локальных нормативных актов организации работодатель обязан обеспечить работникам гарантий и компенсации предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. В случае, если коллективный договор или иной локальный нормативный акт организации противоречат Трудовому кодексу Российской Федерации или иным федеральным законам либо снижает уровень

трудовых прав и гарантий работников, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами, применяются положения Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона.

Статья 165 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает случаи предоставления гарантий и компенсаций:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации) при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает для работников гарантии как материального, так и нематериального характера.

Нематериальные гарантии включают:

- сохранение за работником места работы (должности) в случаях предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;
- обязанность работодателя предложить работнику, подлежащему увольнению по соответствующим основаниям, другую имеющуюся у работодателя работу;
- защита персональных данных работника;
- гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда (ст. 220);
- на основании письменного заявления работника предоставление отпусков без сохранения заработной платы (ст.128, 263, 263.1 ТК РФ)
- предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков отдельным категориям работников в удобное для них время (ст.123, 125, 261.1, 262.1, 262.2, 267 ТК РФ)
- установление отдельным категориям работников режим неполного рабочего время на удобный для них срок (ст.93 ТК РФ)
- гарантии, предоставляемые женщинам и лицам с семейными обязанностями (гл. 41 ТК РФ);
- гарантии работникам в возрасте до 18 лет (гл. 42 ТК РФ);
- дополнительные гарантии женщинам, работающим в сельской местности (ст.263 ТК РФ)
- иные гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Материальные гарантии представляют собой денежные выплаты гарантийного характера. Гарантийные выплаты производятся с целью обеспечения полного или частичного сохранения среднего заработка в тех случаях, когда работник по уважительным причинам, предусмотренным законодательством, не имел возможности выполнять свои трудовые обязанности.

Так, Трудовой кодекс, в частности, предусматривает:

- гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах (ст. 39);
- в случае предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 114 ТК);
- в случае простоя не по вине работника (ст. 157 ТК);
- при исполнении в рабочее время государственных или общественных обязанностей (ст. 170-172 ТК);
- гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук (гл.26 ТК РФ)
- гарантии при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу (ст. 182);
- гарантии работнику при временной нетрудоспособности (ст. 183);
- гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании (ст. 184);
- гарантии работникам, направляемым на медицинский осмотр (обследование) (ст. 185);
- гарантии работникам при прохождении диспансеризации (ст.185.1);
- гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов (ст. 186);
- гарантии и компенсации работникам, направляемым для повышения квалификации (ст. 187);
- компенсация за использование, износ (амортизацию) личного имущества, а также возмещение расходов, связанных с его использованием (ст. 188);
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Предоставление отдельным категориям работников в определенных случаях гарантий и компенсаций предусмотрено рядом федеральных законов. Например, согласно Закону РФ от 15 мая 1991 г. N 1244-I "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС" определенным категориям граждан, работающим в соответствующей зоне, гарантируется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск без учета дополнительного отпуска, предоставляемого за работу с вредными условиями труда, с выплатой единовременной компенсации на оздоровление. К числу федеральных законов, устанавливающих для работников различные гарантии и компенсации, следует также отнести:

- Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации";
- Федеральный закон от 30 марта 1995 г. N 38-ФЗ "О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)", а также некоторые иные федеральные законы.

8.3. Дополнительные льготы и социальные гарантии.

Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций. Порядок и условия их

предоставления устанавливаются локальным нормативным актом по согласованию с представительным органом работников.

Выплаты социального характера, предусмотренные настоящим пунктом договора, осуществляются работодателем на основании заявления работника.

8.3.1. В целях стимулирования педагогических работников к повышению квалификации и подтверждению своего профессионального уровня, а также для обеспечения объективной оценки качества, сложности и результативности их труда, Работодатель предусматривает в системе оплаты труда дифференциацию уровня заработной платы в зависимости от присвоенной квалификационной категории согласно действующему законодательству.

Аттестация педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационной категории проводится по их инициативе (желанию).

На основании решения аттестационной комиссии работодатель издаёт приказ об установлении педагогическому работнику выплаты в повышенном размере должностного оклада, соответствующем присвоенной квалификационной категории. Выплата должностного оклада в повышенном размере, связанная с наличием у работника квалификационной категории, прекращается по истечении срока действия этой категории.

Для рассмотрения вопроса об установлении выплаты должностного оклада в повышенном размере педагогический работник представляет:

- заявление и копию приказа или аттестационного листа о присвоении квалификационной категории.

В случае признания педагогического работника, имеющего первую квалификационную категорию, не соответствующим требованиям для установления высшей квалификационной категории, за ним сохраняется первая квалификационная категория до окончания срока её действия.

8.3.2. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогического работника, за последним сохраняется повышение к окладу, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырех месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу (в том числе если срок действия квалификационной категории истек в течение 12 месяцев после выхода из соответствующего отпуска);
- в период приостановления действия трудового договора по основаниям, предусмотренным статьей 357.1 Трудового кодекса Российской Федерации (на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации) при выходе на работу (в том числе если срок действия квалификационной категории истек в течение 12 месяцев после выхода на работу после приостановления действия трудового договора);
- если работник был призван в ряды Вооруженных Сил России;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- возобновление педагогической деятельности, прерванной в случае увольнения из МБДОУ МО Заречный «Детство» в связи с сокращением численности или штата работников организации;

- окончания длительного отпуска в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

8.3.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогического работника, в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления об аттестации и (или) в период её прохождения в установленном порядке, за ним сохраняется выплата должностного оклада в повышенном размере, установленном за соответствующую категорию. Выплата должностного оклада в повышенном размере сохраняется за работником до принятия решения аттестационной комиссией о присвоении (либо об отказе в присвоении) квалификационной категории, но не более чем на один месяц.

Продление срока выплаты должностного оклада в повышенном размере, установленном за соответствующую категорию, осуществляется на основании письменного заявления работника, поданного не позднее чем за 5 рабочих дней до даты окончания срока действия квалификационной категории. При обращении работник обязан предъявить работодателю документ, подтверждающий принятие документов аттестационной комиссией к рассмотрению.

8.3.4. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в МБДОУ МО Заречный «Детство» на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, профили работы, ему повышается оклад за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности согласно перечню должностей (Приложение №2).

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных учреждениях, ему также устанавливается повышенный оклад за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им в МБДОУ МО Заречный «Детство» педагогической должности согласно перечню должностей (Приложение №2).

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в должности (должностях) с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория (как по основному месту работы, так и по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, профили работы, ему повышается оклад за соответствующую квалификационную категорию по каждой педагогической должности согласно перечню должностей (Приложение №2).

8.3.5. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, впервые получившим соответствующее профессиональное образование и трудоустроившимся (переведенным) по специальности в течение года после окончания обучения (независимо от факта трудоустройства в предыдущем периоде), должностной оклад устанавливается с учётом повышающего коэффициента, предусмотренного системой оплаты труда Работодателя.

Если педагогический работник (выпускник учебного заведения), которому в соответствии с настоящим пунктом должно быть установлено повышение оклада, переходит на педагогическую работу в МБДОУ МО Заречный «Детство» из другой

образовательной организации, указанное повышение устанавливается на срок, уменьшенный на период его педагогической работы в предыдущей организации.

Данное повышение устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в вооруженные силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас;

- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования фактически осуществлял уход за ребенком и при этом не подлежал обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, - в течение 6 месяцев после достижения ребенком возраста трех лет.

Повышение оклада (ставки заработной платы) в соответствии с настоящим пунктом производится также с момента окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования лицам, до ее окончания допущенным к занятию педагогической деятельностью в установленном порядке на основании пунктов 3 - 5 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", в случае продолжения ими педагогической деятельности.

8.3.6. Работодатель гарантирует осуществление расходов на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

Повышение квалификации педагогических работников обеспечивается работодателем с периодичностью не реже одного раза в три года. Объём обучения при повышении квалификации составляет не менее 72 часов.

При формировании списков работников, направляемых на обучение, первоочередное право предоставляется педагогическим работникам, срок действия имеющейся квалификационной категории которых истекает в следующем календарном году

8.3.7. Работодатель предоставляет работникам, совмещающим работу с получением образования, гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173–177 Трудового кодекса Российской Федерации. Указанные гарантии и компенсации распространяются также на работников, получающих второе среднее профессиональное или высшее образование по профилю деятельности Учреждения (по направлению МБДОУ МО Заречный «Детство») в рамках профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или обучения вторым профессиям.

8.3.8. Работодатель содействует повышению квалификации молодых кадров. В целях их профессиональной адаптации Работодатель утверждает Положение о наставничестве, на основании которого за молодым специалистом закрепляется наставник. За выполнение функций наставничества Работодатель устанавливает и

выплачивает доплату в порядке и размерах, определяемых локальными нормативными актами.

8.3.9. Работодатель обязуется создавать условия для ведения спортивной, культурно-массовой и оздоровительной работы в коллективе. В рамках данной деятельности содействовать в организации и проведении мероприятия, приуроченные к государственным праздникам, профессиональным праздникам и памятным датам, в том числе:

- Новому году;
- Дню защитника Отечества;
- Международному женскому дню (8 Марта);
- Дню Победы;
- Юбилейным датам со дня основания образовательной организаций (детских садов);
- Дню дошкольного работника.

9. Порядок внесения в Договор изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе его реализации

9.1. Изменения и дополнения к настоящему коллективному договору в период его действия допускаются исключительно по взаимному согласию сторон. Процедура внесения изменений инициируется одной из сторон (работодателем либо работниками) и реализуется посредством совместной работы двухсторонней комиссии, формируемой из равного количества представителей каждой стороны. Решения, принятые указанным способом, оформляются дополнительным соглашением к коллективному договору, которое подписывается уполномоченными представителями работодателя и работников, становится неотъемлемой частью коллективного договора и обладает равной с ним юридической силой.

9.2. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет.

9.3. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора и прекращения полномочий руководителя учреждения.

9.4. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

9.5. Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.6. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.7. Действие Договора распространяется на всех Работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

9.8. Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 01 апреля 2026 года.

9.9. Контроль за исполнением Договора:

9.9.1. Контроль за исполнением настоящего Договора осуществляется комиссией из числа представителей Сторон. Персональный состав указанной

комиссии утверждается приказом Работодателя в месячный срок со дня подписания настоящего Договора.

9.9.2. Итоги исполнения коллективного договора ежегодно рассматриваются на заседаниях Совета трудового коллектива. Информация о выполнении коллективного договора доводится до работников через их представителей, входящих в Совет трудового коллектива, непосредственно на собраниях, проводимых в рамках каждого структурного подразделения.

9.9.3. При осуществлении контроля за исполнением коллективного договора представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также органу по труду области необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

9.9.4. Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений. Работодатель обязан в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (часть вторая ст. 370 ТК РФ).

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, по которым совпадают должностные обязанности, профили работы и устанавливаются повышение окладов, ставок заработной платы за квалификационную категорию

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым оклады, ставки заработной платы повышаются в соответствии пунктом 8.3.4 коллективного договора
1	2
Тьютор	Воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор; тьютор
Старший воспитатель	Воспитатель
Воспитатель	Старший воспитатель
Старший тренер-преподаватель	Инструктор по физической культуре; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы по основной должности)
Тренер-преподаватель	Инструктор по физической культуре; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы по основной должности)
Старший методист	Методист
Методист	Старший методист
Старший педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования
Руководитель физического воспитания	Инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель в области искусств	Музыкальный руководитель
Преподаватель организации дополнительного образования (детская музыкальная школа, школы искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер	Музыкальный руководитель
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог

УДЛИНЕННЫЕ И ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОТПУСКА

1. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск

Продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков работникам, замещающим должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей устанавливается в соответствии со статьей 334 Трудового кодекса Российской Федерации, статьями 47, 51 и 52 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации", Постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2024г. №415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», Постановлением Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее – Номенклатура должностей педагогических работников)

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска	
		в календарных днях	Примечание. Основание установления продолжительности отпуска
Должности педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность в группах общеразвивающей направленности			
1.	Воспитатель, инструктор по физической культуре, инструктор по физической культуре (направление физической подготовки -плавание), музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, социальный педагог, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель-логопед, учитель-дефектолог	42	Педагогические работники, осуществляющие образовательную деятельность в МБДОУ МО Заречный «Детство», за исключением педагогических работников, указанных в пункте 2 настоящего раздела Статья 334 ТК РФ, подраздел 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников, пункт 1 раздела 1 Приложения к Постановлению Правительства РФ от 03.04.2024 N 415
Должности педагогических работников, осуществляющие образовательную деятельность в группах комбинированной, компенсирующей и оздоровительной направленности			
2.	Воспитатель, инструктор по физической культуре, инструктор по физической культуре (направление физической подготовки -плавание), музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, социальный педагог, старший воспитатель*, старший методист, тьютор, учитель-логопед, учитель-дефектолог	56	Педагогические работники, осуществляющие образовательную деятельность в группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении. Статья 334 ТК РФ, подраздел 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников, пункт 1 раздела 1 Приложения к Постановлению Правительства РФ от 03.04.2024 N 415 *старший воспитатель подраздел 2 раздела II номенклатуры должностей педагогических работников, пункт 6 раздела 1 Приложения к Постановлению Правительства РФ от 03.04.2024 N 415 Подразделения МБДОУ МО Заречный «Детство» для детей с ограниченными возможностями здоровья (детский сад компенсирующего вида) и (или) нуждающихся в длительном лечении (детский сад присмотра и оздоровления): ДОУ «Дюймовочка», ДОУ «Рябинка»

Должности руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений			
3.	Заведующий структурного подразделения	42	Руководители структурных подразделений МБДОУ МО Заречный «Детство» при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной и (или) методической деятельностью, за исключением руководителей, указанных в пункте 4 настоящего раздела Статья 334 ТК РФ, подраздел 2 раздела II номенклатуры должностей педагогических работников, пункт 3 раздела 1 Приложения к Постановлению Правительства РФ от 03.04.2024 N 415
4.	Заведующий структурного подразделения при условии, что их деятельность связана с руководством ДОУ для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении	56	Руководители структурных подразделений МБДОУ МО Заречный «Детство» для детей с ограниченными возможностями здоровья (детский сад компенсирующего вида) и (или) нуждающихся в длительном лечении (детский сад присмотра и оздоровления): ДОУ «Дюймовочка», ДОУ «Рябинка» Статья 334 ТК РФ, подраздел 2 раздела II номенклатуры должностей педагогических работников, пункт 6 раздела 1 Приложения к Постановлению Правительства РФ от 03.04.2024 N 415
5.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	42	Заместители руководителя (директора), при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной и (или) методической деятельностью. Статья 334 ТК РФ, подраздел 2 раздела II номенклатуры должностей педагогических работников, пункт 3 раздела 1 Приложения к Постановлению Правительства РФ от 03.04.2024 N 415

2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска	
		в календарных днях	Примечание. Основание установления продолжительности отпуска
1.	Повар	7	Статья 117 ТК РФ, результаты специальной оценки условий труда (СОУТ), п.4.9 Коллективного договора

3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска	
		в календарных днях	Примечание. Основание установления продолжительности отпуска
1.	Главный бухгалтер Заместитель директора по административно-хозяйственной работе Заместитель директора по экономическим вопросам	7	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего

2.	Заведующий структурным подразделением Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	3	Статья 119 ТК РФ, п.4.9 Коллективного договора, Правила внутреннего трудового распорядка (перечень работников с ненормированным рабочим днем)
3.	Ведущий инженер-энергетик Ведущий бухгалтер Ведущий специалист по закупкам Ведущий специалист по кадрам Ведущий специалист по охране труда Ведущий технолог Ведущий экономист Делопроизводитель Заведующий хозяйством Секретарь руководителя Электроник	3	

4. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуск, устанавливаемые работникам МБДОУ МО Заречный «Детство» за особый характер работы (сверх предусмотренных действующим законодательством)

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска	
		в календарных днях	Примечание. Основание установления продолжительности отпуска
Учебно-вспомогательный персонал			
1.	Младший воспитатель	3	Учебно-вспомогательный персонал, за исключением работников, указанных в пунктах 2,4 настоящего раздела Статья 116 ТК РФ, п.4.9 Коллективного договора
2.	Младший воспитатель, осуществляющий трудовую деятельность в группах комбинированной, компенсирующей и оздоровительной направленности	7	Учебно-вспомогательный персонал, осуществляющий трудовую деятельность в группах комбинированной, компенсирующей и оздоровительной направленности, за исключением работников, указанных в пункте 4 настоящего раздела Статья 116 ТК РФ, п.4.9 Коллективного договора
3.	Ассистент по оказанию технической помощи, работающие с воспитанниками с ограниченными возможностями	7	В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время Статья 116 ТК РФ, п.4.9 Коллективного договора
4.	Младший воспитатель, осуществляющий трудовую деятельность в группах компенсирующей направленности, при условии работы с воспитанниками с тяжелыми множественными нарушениями развития (ТМНР)	14	Учебно-вспомогательный персонал, работающий с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении, при условии работы с воспитанниками с тяжелыми множественными нарушениями развития (ТМНР) ДОУ «Дюймовочка» Статья 116 ТК РФ, п.4.9 Коллективного договора
Медицинский персонал			
5.	Медицинская сестра (плавательный бассейн)	3	Медицинский персонал за исключением работников, указанных в пункте 6 настоящего раздела Статья 116 ТК РФ, п.4.9 Коллективного договора

6.	Медицинская сестра (плавательный бассейн) <i>при условии работы с воспитанниками с тяжелыми множественными нарушениями развития (ТМНР)</i>	7	Медицинский персонал работающий с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении, <i>при условии работы с воспитанниками с тяжелыми множественными нарушениями развития (ТМНР)</i> ДОУ «Дюймовочка» Статья 116 ТК РФ, п.4.9 Коллективного договора
7.	Врач-педиатр Врач-офтальмолог Медицинский оптик-оптометрист	7	Медицинский персонал работающий с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении) Статья 116 ТК РФ, п.4.9 Коллективного договора
8.	Инструктор по лечебной физкультуре Медицинская сестра по массажу Медицинская сестра по физиотерапии	14	Медицинский персонал работающий с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении, <i>при условии работы с воспитанниками с тяжелыми множественными нарушениями развития (ТМНР)</i> ДОУ «Дюймовочка» Статья 116 ТК РФ, п.4.9 Коллективного договора

5. Дополнительные оплачиваемые отпуска, предоставляемые работникам в качестве меры социальной поддержки в случаях наступления значимых жизненных событий и семейных обстоятельств.

№ п/п	Событие / категория работника	Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска	
		в календарных днях	Примечание. Основание установления продолжительности отпуска
1.	Смерть членов семьи / Супруга(и), детей, родителей, родных братьев и сестер	до 3 календарных дней	Статья 116 ТК РФ, п.4.9 Коллективного договора
2.	День знаний (1 сентября) / Матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка - учащегося 1 класса	1 календарный день (1 сентября)	Статья 116 ТК РФ, п.4.9 Коллективного договора

**Порядок
согласования с Советом трудового коллектива и (или) выборным органом первичной
профсоюзной организации локальных нормативных актов при их принятии**

1. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в Советом трудового коллектива и (или) выборный орган первичной профсоюзной организации (далее – представительный орган работников).

2. Представительный орган работников не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме.

3. В случае, если представительный орган работников отказал в согласовании локального нормативного акта, либо подготовил предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с решением представительного органа работников, либо обязан в течение трех рабочих дней после получения мотивированного решения провести консультации с представительным органом работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4. При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего либо работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает проведение консультаций.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 342613088659557027477417031171105956650881454996

Владелец Шибеева Татьяна Юрьевна

Действителен с 22.07.2025 по 22.07.2026