

УПОЛНОМОЧЕННЫЙ  
ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ:



(подпись)

/ Е.Д. Бектяшкина

(расшифровка)

«24» декабря 2024 г.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТОДАТЕЛЯ  
Заведующий МБДОУ № 5



(подпись)

/ А.В. Замиуская

М.П. (расшифровка)

«24» декабря 2024 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР между работодателем и работниками

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Северо-Енисейский детский сад № 5»  
на 2024 – 2027 годы

### И. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Северо-Енисейский детский сад № 5» (далее - МБДОУ № 5) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются: Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральный закон от 29.12.2012 № 279 «Об образовании в Российской Федерации», Устав МБДОУ № 5 и иные нормативно-правовые акты.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя - заведующего образовательной организации Замиуской Анны Васильевны (далее - Работодатель), и работники образовательной организации (далее - Работники) в лице их представителя - старшего воспитателя образовательной организации Бектяшкиной Елены Дмитриевны.

1.4. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором, и сохраняют действие законодательных актов на срок действия данного коллективного договора.

1.5. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- ✓ обеспечения баланса интересов работников и Работодателя;
- ✓ создания системы социально-трудовых отношений в организации максимально способствующей стабильности и эффективности работы, долгосрочному поступательному развитию организации, росту общественного престижа и деловой репутации Работодателя;
- ✓ установления социально-трудовых прав, гарантий и компенсаций, улучшающих положение Работников;
- ✓ повышения уровня жизни Работников и членов их семей;
- ✓ создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- ✓ практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.6. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и представители Работников выступают равноправными партнерами.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников учреждения.

1.8. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех Работников учреждения в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа учреждения, а также расторжения трудового договора с заведующим учреждения.

1.10. При реорганизации учреждения в форме преобразования, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.12. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. 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.

1.14. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (*ст. 44 ТК РФ*). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора (*ст. 8 ТК РФ*).

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

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами в рамках переговоров.

1.17. Все приложения к настоящему коллективному договору являются его неотъемлемой частью. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, не являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с представителем Работников организации. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором (*ст. 8 и ст. 372 ТК РФ*).

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

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

1.20. Настоящий договор принят на 3 года, вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.21. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет, о чем должны заключить дополнительное соглашение к коллективному договору (*ст. 43 ТК РФ*).

## **II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора**

2.1. Трудовой договор - это соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы

трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим Соглашением трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего распорядка, действующие у данного работодателя. Сторонами трудового договора являются Работодатель и Работник.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБДОУ № 5 и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме, на определенный или неопределенный срок, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником, один экземпляр выдается Работнику под роспись. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу (ст. 67 ТК РФ).

2.4. Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 58 ТК РФ).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- ✓ с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами иными нормативными правовыми актами РФ, разрешена работа исключительно временного характера;
- ✓ для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- ✓ с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- ✓ с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- ✓ в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

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

2.5. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство), на не более, чем 4 часа (0,5 ставки). Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе продолжительность рабочего времени, отпуска, размер базового должностного оклада, оплаты, льготы, компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом МБДОУ № 5, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

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

2.9. На период отпуска по уходу за ребенком за Работником сохраняется место работы

(должность) (ст. 256 ТК РФ).

2.10. Работодатель обязан отстранить от работы, не допускать к работе Работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в предусмотренных законодательством случаях; при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором; по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 76 ТК РФ).

2.11. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем с учетом мнения представителя Работников.

О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее чем за 2 месяца (ст. 162 ТК РФ).

2.12. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная ТК РФ, иным федеральным законом информация.

В случаях, установленных настоящим Кодексом, при заключении трудового договора лицо, приступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в установленном порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

### **III. Вопросы занятости, профессиональной подготовки кадров, высвобождение работников**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет с учетом мнения Работников (по согласованию) необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения, определяет формы профессиональной подготовки, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив в развитии Учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

- 3.2.1. Организовать своевременную профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников (в разрезе специальности).
- 3.2.2. Повышать квалификацию педагогов не реже одного раза в три года. Для прохождения курсов повышения квалификации педагогические работники освобождаются от работы. В этот период за ними сохраняется заработная плата (ст. 196 ТК РФ). Запрещается направление на курсы повышения квалификации в личное, свободное от работы время.
- 3.2.3. Проводить гигиеническую переподготовку Работников за счет средств бюджета.
- 3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования, при получении образования соответствующего уровня впервые (ст.ст. 173-176 ТК РФ).
- 3.2.5. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 24 марта 2023 г. № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», по результатам аттестации устанавливать работникам должностные оклады, соответствующие полученным квалификационным категориям, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
- 3.2.6. Работники, не имеющие квалификации высшей или первой категории, с целью подтверждения соответствия занимаемой должности обязаны проходить аттестацию один раз в 5 лет.
- 3.2.7. Аттестации не подлежат педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее 2-х лет; беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев в связи с заболеванием.
- 3.2.8. Уведомлять трудовой коллектив о планируемом изменении статуса Учреждения, его структуры или возможном сокращении не позднее, чем за 2 месяца или массовом высвобождении работников не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).
- 3.2.9. Уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование, проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
- 3.2.10. Работникам, получившим уведомление по пункту 1, 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
- 3.2.11. В случае сокращения групп предоставить Работникам, с их согласия, возможность работать в режиме неполной нагрузки.
- 3.2.12. Работник, попадающий под сокращение, предупреждается персонально, в письменном виде, под роспись, не менее чем за 2 месяца. При этом стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица пред пенсионного возраста (за 5 лет до пенсии), одинокие матери и отцы, родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет, молодые специалисты, имеющие стаж работы менее одного года, работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.
- 3.2.13. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со ст.ст. 179, 180 ТК РФ.

#### **IV. Организация труда, режим работы, время отдыха**

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1 Установить продолжительность рабочего времени в МБДОУ № 5 в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка - 40 часов в неделю:

Начало работы - 08.00

Перерыв - с 13.00 до 14.00.

Окончание работы - 17.00.

Выходные дни - суббота и воскресенье.

Для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, в данной связи со вторника по пятницу для них устанавливается следующий режим работы:

Начало работы - 08.00.

Перерыв - с 13.00 до 14.00.

Окончание работы - 16.12.

Выходные дни - суббота и воскресенье.

4.1.2. Продолжительность рабочего времени ( нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается старшим воспитателям, мл. Воспитателям, педагогам - психологам. Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается учителям - логопедам. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается музыкальным руководителям. Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается инструкторам по физической культуре. Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям работающим в группах со статусом « группы комбинированной направленности для детей с ограниченными возможностями здоровья»

Режим рабочего времени педагогических работников регулируется Трудовым кодексом РФ, с учетом требований приказа Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени ( нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказа Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536 № об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.1.3. Для работников, исполняющих должностные обязанности по графику дежурства (сменности), время начала и окончания рабочего времени определяется графиками сменности, утверждаемыми в установленном порядке.

4.1.4. При приеме на работу или в течение действия трудовых отношений по соглашению между работодателем и работником может устанавливаться неполное рабочее время. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе следующих категорий работников:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте 18 лет);
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;
- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

4.1.5. Привлечение работника к сверхурочным работам производится в исключительных случаях в порядке, предусмотренном ТК РФ, на основании личного заявления работника о согласии на дополнительную нагрузку.

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- 1) При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- 2) При производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
- 3) Для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечени работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях;

- 4) При производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 5) При производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;
- 6) При производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а так же в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а так же работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, а период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

4.1.6. Время работы в день, предшествующий не рабочему праздничному дню, сокращается на 1 час.

4.1.7. Вести учет времени, фактически отработанного каждым работником в таблице учета рабочего времени.

4.1.8. Разработать и согласовать с представителем Работников должностные обязанности, инструкции на рабочем месте. Не требовать от Работника выполнения работы,

не обусловленной трудовым договором, квалификационными характеристиками, должностными инструкциями.

4.1.9. Привлекать к работе в выходные и праздничные дни запрещено. Привлечение Работников Учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только при условии письменного согласия Работника. При этом работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию Работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.1.10. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования Работника, прочих условий, требующих изменения в тарификации. Проводить тарификацию с участием представителя Работников в срок до 1 сентября текущего года.

4.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем, не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ). График отпусков доводится до сведения всех Работников.

4.3. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос части отпуска на другой год допускается с письменного согласия Работника (ст.ст. 124, 125 ТК РФ).

4.4. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

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

4.6. В соответствии с действующим законодательством всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ), педагогическим работникам - удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня, педагогическим работникам, должности которых указаны в подразделе 2 раздела 1 номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении - ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера в количестве 24 календарных дней, дополнительный оплачиваемый отпуск поварам, в соответствии с картой специальной оценки условий труда - 7 календарных дней.

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

4.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска.

4.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между Работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении Работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

4.10. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении Работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года Работника.

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

4.12. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным

женщинам и Работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст. 126 ТК РФ).

4.13. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

✓ все дни отпусков, предоставляемых по просьбе Работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 121 ТК РФ);

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

4.14. На основании 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 близкого родственника - до 5 календарных дней;

✓ в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

4.15. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ, ст. 335 ТК РФ). Порядок и условия предоставления педагогическим работникам образовательных организаций длительного отпуска сроком до одного года определяется в соответствии с «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утверждённым Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644.

4.15.1. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время по соглашению с Работодателем при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации и Работник уведомит работодателя и согласует с ним период предоставления длительного отпуска не менее чем за две недели.

4.15.2. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

4.15.3. Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником и Работодателем, в том числе с учетом условий его использования.

4.15.4. Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года.

4.15.5. По соглашению между педагогическим работником и Работодателем с учетом конкретных условий длительный отпуск может быть разделен на части.

4.15.6. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска Работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

4.15.7. Педагогический работник вправе по соглашению с Работодателем досрочно прервать длительный отпуск, предупредив Работодателя о намерении прервать отпуск не менее чем за неделю.

4.15.8. При этом оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуска предоставляется педагогическому работнику в порядке, предусмотренном коллективным договором, и не может быть присоединена к длительному отпуску за следующий период непрерывной преподавательской работы.

4.15.9. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с Работодателем переносится на другой срок.

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

4.15.11. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым Работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по работе по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

4.15.12. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

4.15.13. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, а также в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

4.15.14. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске может быть оплачено при условии включения условий и порядка оплаты в настоящий коллективный договор.

4.16. Дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка предоставляются сотрудникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения и успешно осваивающим эти программы (*см. 173 ТК РФ*).

4.17. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению. 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 РФ (*см. 262 ТК РФ*).

4.18. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

4.19. Выплату отпускных производить не позднее 3 дней до начала отпуска.

4.20. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику имеющему ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован полностью либо частями. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускаются.

4.21. Работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции, предоставляется два оплачиваемых дополнительных дня отдыха (во исполнение пункта 2 «в» перечня поручений Президента Российской Федерации от 20.10.2021 т№ Пр- 1998, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально трудовых отношений от 29.10.2021.)

## **V. Стимулирование и оплата труда**

5.1. Оплата труда работников Учреждения производится в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ № 5 (Приложение № 2), разработанного на основании Положения об оплате труда муниципальных образовательных учреждений Северо-Енисейского района, утвержденного Постановлением администрации Северо-Енисейского района от 20.02.2017 № 52-п.

5.2. Изменение размера оплаты труда и (или) размера ставок заработной платы (должностных окладов) производится в соответствии с нормативными правовыми актами Красноярского края и Северо-Енисейского района.

5.3. Заработная плата Работникам индексируется в порядке, определенном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (*ст. 134 ТК РФ*).

5.4. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме на личный расчетный счет работника в банк (на пластиковую банковскую карту).

5.5. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц: 28 числа текущего месяца - за первую половину месяца, 13 числа месяца, следующего за расчетным - окончательный расчет за отработанный месяц.

5.6. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок установленной формы, с указанием (*часть 1 ст. 136 ТК РФ*):

✓ составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

✓ размеров иных сумм, начисленных работнику;

✓ размеров и оснований произведенных удержаний;

✓ общей денежной суммы, подлежащей выплате.

5.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, работник имеет право, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (*ст. 4 ТК РФ*).

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

5.9. Начисленная Работнику заработная плата не может быть ниже минимального размера, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Красноярском крае.

5.10. Штатное расписание учреждение формирует самостоятельно, с учетом установленной предельной наполняемости групп в соответствии с рекомендациями и типовыми штатами (*п.4 ч.3. ст. 28 Федеральный закон № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 г.*).

Штатное расписание формируется руководителем на основании нормативного метода планирования, который опирается на учет финансовых средств по фонду оплаты труда образовательной организации, «Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздела "Квалификационные характеристики должностей работников образования" утвержденного Приказом Минздрав соцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н (ред. от 31.05.2011). Штатное расписание согласуется с учредителем на муниципальном уровне (Управление образования администрации Северо-Енисейского района).

5.11. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других Работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.12. Педагогическим работникам, у которых истекает срок действия квалификационной категории, не имеющим возможности по уважительным причинам пройти процедуру аттестации (нахождение в отпуске по уходу за ребенком, длительном отпуске до 1 года, болезнь, возобновление педагогической деятельности, уход на пенсию по окончании учебного года и др.) сохраняется уровень оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории сроком до одного года.

5.13. В соответствии со ст. 151 ТК РФ при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения его от работы, определённой трудовым договором, работнику производится доплата.

5.14. Привлечение основного Работника к исполнению обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производится с письменного согласия работника.

5.15. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), совмещение или увеличение зоны обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается Работодателем с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60.2 ТК РФ) по соглашению сторон.

## **VI. Социальные льготы и гарантии**

6.1. Гарантии и компенсации Работникам предоставляются в следующих случаях:

- ✓ при заключении трудового договора (*гл. 10, 11 ТК РФ*);
- ✓ при переводе на другую работу (*гл. 12 ТК РФ*);
- ✓ при расторжении трудового договора (*гл. 13 ТК РФ*);
- ✓ по вопросам оплаты труда (*гл. 20-22 ТК РФ*);
- ✓ при направлении в служебные командировки (*гл. 24 ТК РФ*);
- ✓ при совмещении работы с обучением (*гл. 26 ТК РФ*);
- ✓ при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (*гл. 19 ТК РФ*);
- ✓ в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (*ст. 84.1 ТК РФ*);
- ✓ в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

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

6.2.2. Своевременно и полностью перечислять за Работников страховые взносы в Социальный фонд России, Фонд медицинского страхования РФ.

6.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению Работника:

✓ при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

✓ при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с *пунктом 4 части 5 ст. 47 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;*

✓ в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года;

✓ временной нетрудоспособности, не менее 2-х месяцев;

✓ окончания командировки на работу по специальности за рубежом;

✓ исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;

✓ возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

✓ при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидации образовательной организации;

✓ иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на аттестацию.

6.2.4. Предоставлять педагогическим работникам право выхода на пенсию по выслуге лет до достижения ими возраста по старости, при стаже педагогической работы не менее 25 лет.

6.2.5. Учитывать установленную квалификационную категорию по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

6.2.6. Устанавливать педагогическому работнику, переходящему на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения профиля работы, условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории.

6.2.7. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам, компенсации части платы по найму жилого помещения и других вопросов, связанных с улучшением социально-бытовых и социально-экономических условий труда работников.

6.2.8. Обеспечивать медицинское обследование (диспансеризацию) всех работников, осуществлять контроль за соблюдением индивидуального учета в системе государственного пенсионного страхования.

6.2.9. Работникам, обучающимся заочно в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, предоставлять дополнительные дни отпуска с сохранением заработной платы в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ.

6.3. Оплата труда педагогических и руководящих работников образовательных учреждений, установленная по ставке заработной платы (должностному окладу) в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией.

6.4. За работниками, потерявшими рабочее место в связи с сокращением численности или штатов, а также ликвидацией учреждения, в течение 3-х месяцев сохраняются все распространяющиеся на них до увольнения льготы.

6.5. Стороны по мере необходимости проводят мониторинги соблюдения норм трудового законодательства, положений данного Коллективного договора по вопросам заключения трудовых договоров, применения профессиональных стандартов, порядка

проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, установления условий оплаты труда работников и других.

Результаты мониторинга доводятся до сведения сторон настоящего Коллективного договора.

6.6. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Женщины, имеющие детей до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

6.7. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух и более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

6.8. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Отпуска по уходу за ребенком быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

На период отпуска по уходу за ребенком, за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а так же в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

6.9. Работникам, установившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня установления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения. По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет. В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

6.10. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

6.11. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные настоящим пунктом, предоставляются также работникам, имеющим детей - инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ « О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам , имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

6.12. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

6.13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

В случае сращения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которым был продлен до окончания беременности обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением трудового договора в период беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка- инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается ( за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1,5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ)

6.14. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц, которые могут использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка- инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка- инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Женщины, работающие в сельской местности, имеют право:

- на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы.

- на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

- на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части.

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а так же на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, если иное не предусмотрено ТК РФ.

## **VII. Свобода творчества и защита прав молодого специалиста**

7.1. Воспитатель имеет право выбирать методики и формы работы, не допускающие физическую и психическую перегрузку детей.

7.2. При посещении занятий администрация не имеет права делать замечания воспитателю при детях, если не угрозы их жизни и здоровью, разбирать проведение занятия. Все замечания выносятся в доброжелательной форме, спокойно.

7.3. Молодой воспитатель имеет право на педагога-наставника, выбор наставника производится по обоюдному согласию.

7.4. По возможности оказывать содействие в решении бытовых проблем (оздоровление, вхождение в коллектив Учреждения, привлечение к общественным поручениям).

## **VIII. Улучшение условий, охрана труда и здоровья**

8.1. Работодатель обязуется обеспечить право Работников Учреждения на здоровье и безопасные условия труда, предупреждение производственного травматизма и возникновения профессиональных заболеваний, для реализации которого Работодателю необходимо:

- ✓ ежегодно заключать Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных лиц;

- ✓ один раз в полугодие составлять Акт проверки выполнения мероприятий Соглашения;

- ✓ предусмотреть на мероприятия по охране труда выделение средств из бюджета и внебюджетных поступлений;

- ✓ по результатам оценки условий труда осуществлять работу по охране жизни и безопасности труда работников Учреждения на основании Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

- ✓ разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (*ст. 212 ТК РФ*);

- ✓ осуществлять проверку и пересмотр инструкции по охране труда для работников Учреждения не реже одного раза в 5 лет;

- ✓ по мере необходимости направлять на обучение по охране труда ответственного за состояние охраны труда работника;

- ✓ обеспечивать работников полагающимся инвентарем, одеждой, моющими средствами в соответствии с санитарными нормами;

- ✓ обеспечить в соответствии с санитарными нормами тепловой, воздушный, световой и водный режимы;

- ✓ проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.2. Работодатель обязан проводить с работниками, поступающими на работу, а также переведенными на другую работу в Учреждении обучение, инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работы, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим (*ст. 225 ТК РФ*).

8.3. Работодатель обязан организовывать проверку знаний Работников Учреждения по охране труда ежегодно на начало учебного года, а также проводить повторный инструктаж через каждые пол года.

8.4. Работодатель обязан обеспечить ежегодное прохождение Работниками Учреждения медицинских осмотров в соответствии с установленными сроками и требованиями. В период прохождения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров в соответствии с медицинскими рекомендациями работники имеют право на сохранение среднего заработка.

8.5. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, Работники 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 (ст. 185.1 ТК РФ).

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в абзаце 3 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, а также 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 освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

8.6. Ответственность за состояние условий труда и охрану труда возлагается на Работодателя.

8.7. Работники обязуются:

8.7.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

8.7.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

8.7.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

8.7.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.7.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8.8. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

8.9. В целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний работодатель самостоятельно осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников. Основанием для регистрации обстоятельств и причин, приведших к его возникновению, является общение пострадавшего к своему непосредственному или вышестоящему руководителю, работодателю (его представителю). Под микроповреждением (микротравмами) понимаются ссадины, кровоподтеки, ушибы мягких тканей, поверхностные раны и другие повреждения, полученные работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой либо работы по поручению работодателя (его представителя), а так же при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, не повлекшие расстройства здоровья или наступления временной нетрудоспособности.

8.10. Расследованию и учету в соответствии с настоящей главой подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя ( в том числе с лицами, подлежащими обязательному

социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а так же при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат события, в результате которых пострадавшими были получены: телесные повреждения (травмы), в том числе нанесенные другим лицом; тепловой удар; ожог; обморожение; утопление; поражение электрическим током; молнией; излучением; укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными, в том числе насекомыми и паукообразными; повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств, иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов, повлекшие за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших.

При несчастных случаях работодатель (его представитель) обязан:

- немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;

- принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

- сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения - зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схему, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);

- в установленный настоящим ТК РФ срок проинформировать о несчастном случае органы и организации, указанные в настоящем Кодексе, других федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, а о тяжелом несчастном случае со смертельным исходом - так же родственников пострадавшего;

- принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования.

Для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного органа работников (при наличии такого представительного органа), уполномоченный по охране труда (при наличии). Комиссию возглавляет работодатель (его представитель), а в случаях, предусмотренных ТК РФ - должностное лицо соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности.

При расследовании несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом в состав комиссии также включаются государственный инспектор труда, представители органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области охраны труда или органа местного самоуправления (по согласованию), представитель территориального объединения организаций профсоюзов, а при расследовании указанных несчастных случаев с застрахованными - представители исполнительного органа страховщика по месту регистрации работодателя в качестве страхователя. Комиссию возглавляет, как правило, должностное лицо территориального органа федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили легкие повреждения здоровья, проводится комиссией в течение трех календарных дней. Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом проводится комиссией в течение 15 календарных дней.

По каждому несчастному случаю, квалифицированному по результатам расследования как несчастный случай на производстве и повлекшему за собой необходимость перевода пострадавшего в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, на другую работу, потерю им трудоспособности на срок не менее одного дня либо смерть пострадавшего, оформляется акт о несчастном случае на производстве по установленной форме в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой, на русском языке либо на русском языке и государственном языке республики, входящей в состав Российской Федерации.

Каждый оформленный в установленном порядке несчастный случай на производстве регистрируется работодателем (его представителем), осуществляющим в соответствии с решением комиссии (в предусмотренных ТК РФ случаях государственного инспектора труда, самостоятельно проводившего расследование несчастного случая на производстве) его учет, в журнале регистрации несчастных случаев на производстве по установленной форме.

## **IX. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ**

9.1. Работодатель в соответствии с Федеральным Законом «О пожарной безопасности» имеет право:

9.1.1. Вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности.

9.1.2. Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших в МБДОУ №5

9.1.3. Устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности.

9.1.4. Получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны.

9.2. Работодатель обязан:

9.2.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

9.2.2. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности.

9.2.3. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности.

9.2.4. Включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности.

9.2.5. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

9.2.6. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров.

9.2.7. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях МБДОУ №5 необходимые силы и средства.

9.2.8. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты МБДОУ №5.

9.2.9. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в МБДОУ №5, в том числе о пожарной опасности производимой ими продукции, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях.

9.2.10. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

9.2.11. Содействовать деятельности добровольных пожарных.

## Х. Контроль и ответственность сторон за выполнением коллективного договора

10. Стороны договорились:

10.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании Работников о его выполнении.

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

10.3. Разъяснять условия коллективного договора Работникам образовательной организации.

10.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

От работодателя:

Руководитель образовательной организации

  
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«14» декабря 20 24 г.

От работников:

Представитель работников

  
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«14» декабря 20 24 г.

Режим работы сотрудников на учебный год:

№ п/п	Должность	1 смена	2 смена	Обед	Кол-во часов в день
1	Заведующий	08.00-16.12		13.00 – 14.00	7
2	Завхоз	08.00 – 16.12		12.00-13.00	7
	Воспитатели	07.00 - 14.00 12.00-19.00			7
3	Воспитатели работающие на группе комбинтированного вида	07.00-12.00 12.00- 18.00		13.00-14.00	5
4	Учитель-логопед	08.00 - 12.00			4
4	Мл.воспитатели	08.00 – 16.12		13.30 -14.30	7
5	Шеф-повар	07.00-15.12		12.00 – 13.00	7
6	Повар	08.00 – 16.12		12.00 – 13.00	7
7	Кухонный рабочий	08.00-16.12		13.00 - 14.00	7
9	Педагог-психолог	08.00-11.30			3,5
10	Кастелянша	08.00-16.12		12.00 – 13.00	7
11	Машинист по стирке белья	08.00-16.12		12.00-13.00	7
12	Инструктор по физкультуре	08.00-11.30		12.00-13.00	3,5
13	Музыкальный руководитель 1 ст.	08.00-12.08			4,8
15	Уборщик служебных помещений	08.00 - 16.12		12.00 – 13.00	7
16	Делопроизводитель	08.00 - 16.12		12.00 – 13.00	7
17	Сторож (жен.)	19.00-07.00	Вых. 19.00-19.00		
18	Дворник (муж.)	07.00 - 16.12		12.00 – 13.00	8
19	Рабочий по комплексному обслуживанию здания (муж.)	08.00 -17.12		13.00 – 14.00	8

Приложение № 2

СОГЛАСОВАНО:

Председатель трудового коллектива

*Е.Д. Бектяшкина* Е.Д. Бектяшкина

«24» декабря 2024г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МБДОУ № 5

*А.В. Замhuisкая* А.В. Замhuisкая

«24» декабря 2024г.



**Норма бесплатной выдачи работникам МБДОУ «Северо-Енисейский детский сад № 5» специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты**

№ п/п	Профессия, должность	Наименование спец. одежды, спец. обуви и др. СИЗ	Норма выдачи на одного человека	Срок носки месяцев
1	2	3	4	5
1	Уборщик служебных помещений	Костюм Халат Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые	3 комплекта 1 шт. 6 пар 12 пар	18 12 2 2
2	Дворник	Костюм (муж.) Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 комплект 2 шт. 1 шт. 6 пар	18 12 12 2
3	Кастелянша	Костюм Халат и брюки	1 комплект 1 комплект	18 12
4	Рабочий по обслуживанию здания	Костюм Перчатки с полимерным покрытием Сапоги резиновые с защитным подноском Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее Щиток защитный лицевой Очки защитные	1 комплект 12 пар 1 пара 1 1 1	18 2 12 До износа До износа До износа

5	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Халат Фартук с нагрудником из полимерных материалов Сапоги резиновые Перчатки резиновые Перчатки из полимерных материалов	3 шт. 1 шт. 1 пара 6 пар 6 пар	18  12 2 2
6	Младший воспитатель	Костюм Халат Фартук с нагрудником х/б Перчатки резиновые Косынка	3 комплекта 1 шт. 6 шт. 6 пар 3 шт.	18 12 12 2 12
7	Повар	Костюм х/б Фартук из полимерных материалов нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	3 комплекта  2 шт. 2 шт.	18  12 до износа
8	Кухонный работник	Костюм Халат и брюки Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов Перчатки из полимерных материалов	3 комплекта 3 шт. 2 шт.  1 шт. 6 шт.	18 12 12  до износа 2
9	Заведующий хозяйством	Халат Перчатки с полимерным покрытием	3 шт. 6 пар	12 12
10	Сторож	Костюм Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 комплект 1 шт. 12 шт.	18 12 2
11	Воспитатель	Халат	3 шт.	12

Ответственный по ОТ



Ю.В.Шенефельд

**СОСТАВ  
КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ**

**ОТ АДМИНИСТРАЦИИ:**

Фамилия, имя, отчество	занимаемая должность, профессия
1. Бектяшкина Е.Д.	ст. воспитатель МБДОУ № 5
2. Ю.В.Шенефельд	завхоз МБДОУ № 5

**ОТ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА:**

Фамилия, имя, отчество	занимаемая должность, профессия
1. Третьякова АА.	воспитатель МБДОУ № 5
2. Лехтарович Е.С.	машинист по стирке белья МБДОУ № 5



Заведующий МБДОУ № 5  
А.В.Замиусская  
« 24 » декабря 2024г.

М.П.

Председатель трудового коллектива  
Е.Д.Бектяшкина  
« 24 » декабря 2024 г.

## СОСТАВ

### комиссии по охране труда

#### ОТ АДМИНИСТРАЦИИ:

Фамилия, имя, отчество

занимаемая должность, профессия

1. Замиусская А.В.
2. Бектяшкіна Е.Д.
3. Шенефельд Ю.В.

заведующий МБДОУ № 5  
ст. воспитатель МБДОУ № 5  
завхоз МБДОУ № 5

#### ОТ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА:

Фамилия, имя, отчество

занимаемая должность, профессия

1. Шенефельд Ю.В
3. Лехтарович Е.С.

заведующий хозяйством  
машинист по стирке белья МБДОУ № 5



Председатель трудового коллектива  
*Е.Д. Бектяшкіна*  
« 24 » декабря 2024 г.

Уполномоченный по охране труда  
от трудового коллектива

Шенефельд Юлия Валерьевна

Избран на собрании трудового коллектива МБДОУ  
«Северо-Енисейский детский сад №5»

«02» сентября 2024г.



Заведующий МБДОУ № 5  
А.В.Замиусская  
« 24 » декабря 2024 г.

Председатель трудового коллектива  
Е.Д.Бектяшкина  
« 24 » декабря 2024г.

**СОСТАВ**  
комиссии по разработке Коллективного договора

**ОТ АДМИНИСТРАЦИИ:**

Фамилия, имя, отчество

занимаемая должность, профессия

1. Замиусская А.В.
2. Бектяшкина Е.Д.
3. Шенефельд Ю.В.

заведующий МБДОУ № 5  
ст. воспитатель МБДОУ № 5  
завхоз МБДОУ № 5

**ОТ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА:**

Фамилия, имя, отчество

занимаемая должность, профессия

1. Третьякова А.А..
2. Левакина Н.В.
3. Лехтарович Е.С.

воспитатель МБДОУ № 5  
воспитатель МБДОУ № 5  
машинист по стирке белья МБДОУ № 5

Заведующий МБДОУ № 5

  
*А.В. Замиусская*  
А.В. Замиусская  
« 24 » декабря 2024 г.

М.П.

Председатель трудового коллектива

*Е.Д. Бектяшкина*  
Е.Д. Бектяшкина  
« 24 » декабря 2024 г.

**Список должностей, получающих доплаты за работу  
с вредными и опасными условиями труда (ст.147 ТК РФ).**

<b>Должность</b>	<b>Доплаты</b>	<b>№ карты аттестации рабочего места по условиям труда; Обоснование</b>
Машинист по стирке белья	12%	№ 4.8А Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств
Пеф-повар, повар	12%	№ 4.1А Работа у горячих плит, электро-жаровых шкафов, кондитерских и паро – масляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки, шум
Кухонный рабочий	12%	№ 4.4А Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ
Заведующий хозяйством	12%	№ 2.1 Погрузочно- разгрузочные работы, производимые вручную
Уборщик служебных помещений	12%	№ 4.7 Уборка помещений
Младший воспитатель	12%	№ 2.2А Уборка помещений
Старший воспитатель	12%	№ 3.1 Работа за дисплеями ЭВМ
Педагог-психолог	12%	№ 3.10 Напряженность трудового процесса
Дворник	12%	№ 4.13 Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	12%	№ 4.10А Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную
Заведующий	12%	№ 1.1 Работа за дисплеями ЭВМ
Учитель- логопед	12%	№ 3.11 Напряженность трудового процесса
Инструктор по физической культуре	12%	№ 3.12 Напряженность трудового процесса
Воспитатель	12%	№ 3.2А Напряженность голосового аппарата
Музыкальный	12%	№ 3.8А Шум, напряженность трудового

**Установить повышенный размер оплаты труда работникам, занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда в размере 12 % по должностям:**



Заведующий МБДОУ № 5  
*А.В. Замиуская*  
А.В. Замиуская  
« 24 » декабря 2024 г.  
М.П.

Председатель трудового коллектива  
*Е.Д. Бектяшкина*  
Е.Д. Бектяшкина  
« 24 » декабря 2024 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель трудового коллектива  
МБДОУ № 5

Е.Д. Бектяшкина Е.Д. Бектяшкина  
« 24 » декабря 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий

А.В. Замиуская А.В. Замиуская  
« 24 » декабря 2024 г.

М.П.

**Продолжительность очередного отпуска сотрудников  
МБДОУ «Северо-Енисейский детский сад №5»**

№	Должность	Очередной отпуск (календарные дни)	Дополнительный отпуск (календарные дни)
1	Заведующий	42	24
2	Воспитатель	42	24 + 14 дней (при работе на группе комбинированного вида)
3	Старший воспитатель	42	24
4	Музыкальный руководитель	42	24
5	Заведующий хозяйством	28	24
6	Повар	28	31
7	Кухонный рабочий	28	24
8	Кастелянша	28	24
9	Машинист по стирке белья	28	24
10	Сторож	28	24
11	Дворник	28	24
12	Уборщик служебных помещений	28	24
13	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	28	24
14	Младший воспитатель	28	24
15	Учитель-логопед	42	24
16	Педагог-психолог	42	24

Пронумеровано, прошнуровано  
Скреплено печатью на 31 листе

«24» декабря 2024 года

Заведующий МБДОУ №5

А.В.Замиуская

