

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад общеразвивающего вида № 22  
Усть-Кутского муниципального образования

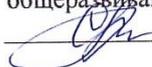
**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
на период с 15.12. 2023 г. по 14.12.2026 г.

Принят  
на собрании трудового коллектива  
МДОУ ДС общеразвивающего вида № 22 УКМО  
ПРОТОКОЛ № 3 от «13» декабря 2023 г.

**Работодатель:**  
Заведующий МДОУ ДС  
общеразвивающего вида № 22 УКМО  
 /Т.Г. Блудовская/



«13» декабря 2023г.

**Работники:**  
Председатель Профкома МДОУ ДС  
общеразвивающего вида № 22 УКМО  
 /С.С. Кочеткова/

«13» 12 2023г.

г. Усть-Кут

АДМИНИСТРАЦИЯ УКМО  
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
Аппроу REG. № 1/177К-23 «13» 12 2023г.  
Административный специалист по охране труда  
В.А. АНТРОПОВА  
ПРАВОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения.....	1
2. Трудовой договор.....	2
3. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации и аттестация работников.....	4
4. Высвобождение работника и содействие трудоустройству.....	4
5. Рабочее время и время отдыха.....	6
6. Отпуск.....	8
7. Оплата и нормирование труда.....	9
8. Охрана труда.....	10
9. Социальная защита.....	12
10. Защита молодого педагога.....	12
11. Разрешение коллективных трудовых споров.....	13
12. Гарантии деятельности профкома.....	13
13. Взаимоотношения сторон.....	13
14. Обязательства работников.....	14
15. Контроль за исполнением Коллективного договора. Ответственности сторон.....	15
16. Приложение 1.....	16
17. Приложение 2.....	17
18. Протокол.....	18

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении детский сад общеразвивающего вида № 22 Усть-Кутского муниципального образования (далее – МДОУ ДС общеразвивающего вида № 22 УКМО), заключенный в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", иными нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установления льгот и преимуществ для работников, условий труда, более благоприятных по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.2. Коллективный договор заключен между работодателем и работниками. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- Работодатель - Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад общеразвивающего вида № 22 Усть-Кутского муниципального образования (далее детский сад);

- Работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с МДОУ ДС общеразвивающего вида № 22 УКМО;

- Представитель Работодателя – заведующая МДОУ ДС общеразвивающего вида № 22 УКМО;

- Представитель работников – первичная профсоюзная организация МДОУ ДС общеразвивающего вида № 22 УКМО (далее профком).

1.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования детского сада, изменения типа детского сада, реорганизации детского сада в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с заведующей детским садом.

1.4. При смене формы собственности детского сада коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.5. При реорганизации детского сада в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.7. При ликвидации детского сада коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 15 декабря 2023 года. Срок действия коллективного договора 3 года.

1.9. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

1.10. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем по согласованию с профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

- положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда;

1.11. Стороны определяют следующие формы управления ДОУ непосредственно работниками и (или) через профком:

- учет мнения профкома;
  - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
  - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
  - обсуждение с работодателем вопросов о работе ДОУ, внесении предложений по ее совершенствованию.

1.12. Стороны согласились о том, что профком выступает в соответствии с Уставом профсоюза в качестве полномочного представителя работников при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплате труда (размеры тарифных ставок, оклады, доплаты, надбавок), размерах и форм материального поощрения, нормах труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности как всех работников, так и отдельных работников членов профсоюза.

## **II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения

определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, соглашениями, локальными актами ДОУ.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа на работу.

2.3. Трудовые договоры могут заключаться:

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

2.4. 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 частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе условия оплаты труда (размер оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты - согласно Положения об оплате труда), режим рабочего времени и времени отдыха работника, гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте).

2.6. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз,

который определяется в порядке, установленном Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

2.7. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме, (ст. 72 ТК РФ)

2.9. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.10. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Работодатель не имеет права накладывать взыскания на работников или увольнять его за невыполнение работы, не входящей в его должностные обязанности. Перевод на другую работу без согласия работников допускается лишь в том случае, который указан в трудовом законодательстве.

2.11. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

2.12. Работодатель ознакомливает педагогического работника с учебной нагрузкой на следующий учебный год до ухода работника в ежегодный отпуск под роспись.

2.13. Увеличение учебной нагрузки сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы возможно только с согласия педагогического работника. Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой педагогический работник должен быть поставлен в известность не позднее чем за два месяца.

2.14. Педагогическая работа (учебная нагрузка) педагогическим работникам, выполняющим ее помимо основной работы у этого же работодателя, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений (совместителям) предоставляются только в том случае, если педагогические работники, для которых работа у данного работодателя является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.15. Учебная нагрузка педагогического работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и перераспределяется на этот период между другими педагогическим работникам.

2.16. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по инициативе работодателя без согласия педагогического работника возможно в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- Возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

2.17. Прекращение трудового договора с работником производится по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

2.18. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником:

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава ДОО
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

### **III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И АТТЕСТАЦИЯ РАБОТНИКОВ**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд ДОО.

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ДОО.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку и повышение квалификации работников в соответствии с перспективным планом ДОО.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3. При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохранять место работы (должность) и средний заработок по основному месту работы.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работнику, совмещающему работу с успешным обучением в учреждениях образования при получении работником образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

3.3.5. Создавать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для создания работы и обучения.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми ДОО.

3.4. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

3.5. Порядок проведения аттестации педагогических работников устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

#### **IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКА И СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца.

4.2. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.3. При высвобождении работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников соблюдать следующие условия:

- информацию об этом доводить письменно до сведения службы занятости за 2 (два) месяца, при массовых увольнениях за 3 (три) месяца, до профкома за 2 (два) месяца; до работника за 2 (два) месяца;
- с перечнем имеющихся вакансий знакомить работника под роспись;
- при наличии вакансий педагогическим работникам предлагать, прежде всего, работу, которая засчитывается в педагогический стаж.

4.4. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.5. Расторжение трудового договора по сокращению численности или штата работников производить с соблюдением ст. 179 ТК РФ. При равных условиях учитывать следующее:

- при определении квалификации сравниваются работники, занимающие одноименные должности;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации учреждения.

4.6. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой 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.

4.7. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее 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 или работу, соответствующую квалификации женщины, 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.

4.8. 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 ликвидации), 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ.

4.9. Увольнение работников членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией и сокращении численности штата производится с учетом мнения профкома.

## **V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка ДОУ, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемым на них уставом ДОУ.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ДОУ устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин.

5.3. Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели: *пятидневная* (с понедельника по пятницу) с двумя выходными днями суббота, воскресенье, рабочая неделя для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала. *Согласно графику сменности* - работникам, выполняющих работу посменно. Продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у работодателя, - трудовым договором с конкретным работником. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти. Для работников, выполняющих работу согласно графику сменности (сторожа) в ДОУ введен суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода - год. Норма рабочих часов для данной категории работников считается исходя из установленной для соответствующей категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени на основании производственного календаря.

5.4. Неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя) по просьбе работников предоставляется:

- по соглашению между работником и работодателем;
- беременной женщине, одному из родителей (опекуна, попечителя), имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- по рекомендации МСЭК.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.5. Дополнительные дни отдыха по просьбе работников предоставляются:

- дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по

его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

- дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми. 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, 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.

- отпуска без сохранения заработной платы во всех случаях согласно ст. 128 ТК РФ.

5.6. Привлечение работников к работе в сверхурочное время, выходные и праздничные дни. производится с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя в порядке, установленном ТК РФ.

5.7. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. 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.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам (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) только с их письменного согласия. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех 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 инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

5.9. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом ДОУ, правилами внутреннего трудового распорядка ДОУ, должностными обязанностями, допускаются только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда в ДОУ. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, организационной и хозяйственной работе в пределах времени,

не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

5.10. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Если для отдельных работников невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

5.11. В соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации работники имеют право на забастовку - временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора, объявленный в порядке, определенном КТ РФ.

На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность. Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ.

Между работодателем и работниками может быть достигнуто соглашение о компенсационных выплатах работникам, участвующим в забастовке. Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением, не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены ТК РФ.

Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном ТК РФ. Между работодателем и работниками может быть достигнуто соглашение о более льготном порядке выплат работникам, не участвующим в забастовке, чем предусмотренный ТК РФ.

## **VI. ОТПУСК**

6.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его отпуска. Продление, перенесение, разделение и отзыв из ежегодного отпуска производится с согласия работника в случаях и в порядке, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

6.2. Заработная плата за отпуск выплачивается работнику не позднее, чем за 3 дня до отпуска (ст. 136 ТК РФ).

6.3. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель, по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

6.4. Работодатель по согласованию с профкомом в порядке поощрения может предоставлять отдельным работникам дополнительные неоплачиваемые отпуска сверх ежегодного отпуска, не менее 3-х календарных дней.

6.5. Работодатель предоставляет педагогическому работнику по его заявлению не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы дополнительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы (Приказ Минобрнауки России от 31.05.2016г. № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»).

6.6. Работодатель производит выплату денежной компенсации за неиспользованную часть отпуска (превышающего 28 календарных дней) по письменному заявлению работника (ст. 126 ТК РФ) (по усмотрению работодателя).

6.7. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней как лицам, работающим в местности, приравненной к районам Крайнего Севера.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам определяется Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»:

- 58 календарных дней - заведующей, заместителю заведующей по воспитательной работе, педагогам, узким специалистам;
- 58 календарных дня - учителю – логопеду;
- 44 календарных дня техперсоналу;
- 51 календарных дня повару.

6.8. Работодатель предоставляет работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - до 3 календарных дней;
- для сопровождения родителями детей младшего школьного возраста в школу - до 10 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;
- для проводов детей в армию - 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 30 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 3 календарных дней.
- председателю профсоюзной организации - 3 дня.

Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику и в иных случаях по соглашению между работником и работодателем.

6.9. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на две части, при этом одна из них не должна быть менее 14 календарных дней.

6.10. Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы у работника, по истечению шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

6.11. Работодатель обеспечивает работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися. Работодатель организует в ДОУ питание работников за плату.

## **VII. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

7. Стороны исходят из того, что:

7.1. Оплата труда работников ДОУ осуществляется на основе «Положения об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения МДОУ

детский сад общеразвивающего вида № 22 Усть-Кутского муниципального образования», отличной от Единой тарифной сетки.

7.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в соответствии указанным выше положением в зависимости от образования и стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

7.3. При отсутствии педагогическому работнику часов на ставку заработной платы работодатель производит доплату до ставки при возможности догрузки часами до соответствующей ставки.

7.4. Педагогическим работникам женщинам, имеющим детей в возрасте до 5 лет, предоставляется возможность выбора неполной педагогической нагрузки.

7.5. Замещение учебных часов временно отсутствующего педагогического работника оплачивается с учетом доплат, районного коэффициента и северной надбавки.

7.6. Труд педагогического работника, работающего по замещению свыше 2-х месяцев оплачивается согласно тарификации, а не по часовой оплате.

7.7. В ДОУ установлены следующие сроки выплаты заработной платы: заработная плата за первую половину месяца выплачивается 28 числа текущего месяца, за вторую половину 13 числа месяца следующего за расчетным( т.е. через 15 дней после выдачи за первую половину месяца).

7.8. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период, до выплаты задержанной суммы.

7.9. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

7.10. Любые удержания заработной платы работников, не предусмотренные законодательством РФ, осуществляются только с их письменного согласия.

7.11. Работодатель выдает каждому работнику расчетный листок с указанием начислений и удержаний заработной платы в следующие сроки: до 10 числа месяца следующего за расчетным.

7.12. Все дополнительные работы, не связанные с основным видом деятельности, выполняются с письменного согласия работника и по письменному распоряжению работодателя, с оплатой или предоставлением отгулов.

7.13. Работодатель гарантирует компенсационные выплаты за работу, непосредственно связанную с основной деятельностью, согласно Приложению № 2 к настоящему Коллективному договору.

7.14. Работодатель информирует трудовой коллектив ДОУ через профком о размерах финансовых поступлений (бюджетных и внебюджетных средств и т. д.) в том числе средств, направленных на оплату труда работников.

7.15. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам после фактического поступления целевых бюджетных средств на счет ДОУ несет заведующая ДОУ.

## **VIII. ОХРАНА ТРУДА**

8. Работодатель обязан:

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

8.2. **Работодатель обязуется обеспечить:**

- создание и функционирование системы управления охраной труда в образовательной организации, управление профессиональными рисками;
- проведение оценки профессиональных рисков, систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку, а также ознакомление работников с картами оценки профессиональных рисков;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда, действующего законодательства и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением). Хранение, стирку и сушку СИЗ обеспечивать за счёт работодателя; Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу средств индивидуальной защиты, их хранение, а также стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты.
  - оснащение средствами коллективной защиты;
  - 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 не реже 1 раза в три года (для определенных категорий работников, для которых оно является обязательным в соответствии с законодательством);
  - проведение инструктажей по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
  - организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
  - проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда и по ее результатам осуществление мероприятий по улучшению условий охраны труда, ознакомление работников с картами специальной оценки условий труда. По результатам проведенной специальной оценки условий труда предоставление работникам, занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда полагающихся в соответствии с законодательством гарантий и компенсаций (Приложение 1);
  - в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями и т.д.;
  - принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;
  - расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
  - беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный

контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда (в том числе: инструкций по охране труда по профессиям и видам работ в соответствии со штатным расписанием) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказание услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории;

- предоставление аптек первой помощи работникам.

- совместно с профсоюзным комитетом, комиссией по охране труда, организацию контроля за состоянием условий и охраны труда и выполнением соглашения по охране труда.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте.

8.3. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. № 467н.

8.5. Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями в размере не менее 0,2 процента суммы бюджетных ассигнований на их содержание ДОУ.

## **IX. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА**

9.1. Работникам производится оплата один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы у данного работодателя.

9.2. Выплаты, предусмотренные настоящей статьей, являются целевыми и не суммируются в случае, когда работник и члены его семьи своевременно не воспользовались правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

9.3. Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим пунктом, предоставляются работнику, для которого работа в ДООУ является основным местом работы.

9.4. Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в ДООУ, устанавливаются нормативными правовыми актами органов местного самоуправления - Постановлением Администрации Усть-Кутского муниципального образования.

## **X. ЗАЩИТА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА**

10.1. При приеме на работу молодых воспитателей тарификация производится с учетом образования.

10.2. Ежемесячная компенсационная выплата молодым специалистам производится согласно «Положению об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения МДОУ детский сад общеразвивающего вида № 22 Усть-Кутского муниципального образования, отличной от Единой тарифной сетки».

## **XI. РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

11.1. Стороны пришли к соглашению о том, что для разрешения коллективных трудовых споров будут соблюдать необходимый порядок из решений (согласно ст. 401, 402, 403, 404 ТК РФ).

11.2. Стороны пришли к соглашению в соответствии со ст. 37 Конституции РФ признать право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая на забастовку.

11.3. Стороны пришли к соглашению о том, что об объявлении забастовки принимается собранием трудового коллектива ДООУ в порядке, определенном ТК РФ.

11.4. Стороны пришли к соглашению, что в период проведения забастовки они обязаны продолжить разрешение этого спора путем примирительных процедур ст. 412 ТК РФ.

## **XII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА**

12.1. Работодатель обязуется соблюдать права профкома, содействовать его деятельности в ДООУ в соответствии с законодательством РФ, Уставом отраслевого профсоюза и настоящим Коллективным договором:

- освобождать членов профкома от основной работы с сохранением среднего заработка для участия из в работе собраний, конференций, заседаний профкома, занятий на курсах, семинарах и других мероприятиях, проводимых по линии Профсоюза работников образования;

- своевременно рассматривать письменные обращения и предложения профкома, давать на них мотивированные ответы о результатах рассмотрения таких обращений;

- не препятствовать посещению представителями профкома (для реализации ими уставных задач профкома) ДООУ.

12.2. Работодатель обязуется согласовывать с профкомом решения, затрагивающие социально-экономические и правовые интересы работников с учетом мнения профкома органа в случаях, предусмотренных ТК РФ.

12.3. Работодатель обязуется ежемесячно перечислять на счет профкома денежные средства из заработной платы работников членов профкома согласно заявлений работников в размере 1 % от начисленной заработной платы.

## **XIII. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ СТОРОН**

### 13.1. Профком обязуется:

- осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде в ДОУ, требовать устранения выявленных нарушений;
  - представлять и защищать права и интересы членов профкома по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
  - представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы;
  - осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
  - осуществлять контроль охраны труда в детском саду;
  - содействовать разрешению индивидуальных трудовых споров, возникающих между работниками и работодателем.
- представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде;
  - осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты;
  - осуществлять контроль соблюдения порядка аттестации педагогических работников детского сада, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;
  - принимать участие в аттестации работников детского сада на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии;
  - осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет профкома профсоюзных взносов;
  - информировать членов профкома о своей работе;
  - организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников детского сада;
  - содействовать оздоровлению детей работников детского сада;
  - ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников детского сада.

13.2. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с профкомом, руководствуясь действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

13.3. В случае невыполнения одной из сторон условий Коллективного договора, вторая сторона имеет право на решение конфликтной ситуации в рамках действующего законодательства.

13.4. Профком принимает участие в распределении нагрузки педагогическим работникам, разработке должностных инструкций работников.

13.5. Условия Коллективного договора распространяются как на работников, работающих в момент его заключения, так и на вновь поступающих на работу в период его действия.

13.6. Стороны несут ответственность за выполнение условий настоящего Коллективного договора в рамках действующего законодательства.

## **XIV. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ**

### 14. Работники обязуются:

14.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностными инструкциями, Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации», и другими нормативно-правовыми и локальными нормативными актами детского сада, трудовым договором и должностной инструкцией работника.

#### 14.2. Выполнять:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- трудовую дисциплину;
- этику поведения и благоприятный микроклимат во взаимоотношениях с членами коллектива, воспитанниками и родителями (законными представителями) воспитанников;
- требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, установленные законами, правилами, инструкциями и другими нормативно-правовыми документами по охране труда, иными локальными нормативными актами детского сада.

14.3. Бережно относиться к имуществу детского сада, других работников, не допускать хищения имущества, его уничтожения или повреждения.

14.4. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю, заместителю руководителя детского сада о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

14.5. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, в соответствии с Приказом Минздрава России от 28.01.2021 N 29н (ред. от 01.02.2022) "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры" (Зарегистрировано в Минюсте России 29.01.2021 N 62277). Немотивированный отказ от прохождения медосмотров и вакцинации рассматривать, как нарушение трудовой дисциплины.

14.6. Применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

14.7. Уважать права друг друга при выполнении трудовых обязанностей, в процессе разрешения индивидуальных и коллективных споров.

### **XV. КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

15. Стороны договорились:

15.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

15.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам.

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

15.5. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

15.7. Контроль исполнения коллективного договора осуществляется обеими сторонами (их представителями). Стороны осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на собрании трудового коллектива ДООУ.

15.8. Контроль за исполнением Коллективного договора осуществляется сторонами (их представителями).

15.9. Стороны вносят изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор по инициативе любой из сторон после рассмотрения на собрании трудового коллектива ДООУ,

оформляя изменения и дополнения в виде дополнительного соглашения к Коллективному договору, подписанного сторонами.

15.10. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного Коллективного договора.

**Перечень профессий и должностей работников с вредными условиями труда, имеющих право на получение доплаты за вредные условия труда**

№ п/п	Должность (профессия, специальность)	Итоговый класс (подкласс) условий труда в соответствии с СОУТ	Размер выплат к должностному окладу	№ карты специальной оценки условий труда	Основание
1.	Повар	3.2	12 %	№ 298/1 от 16.06.2023	Раздел VI. глава 21, ст.147 ТК РФ
2.	Шеф-повар	3.2	12 %	№ 367/1 от 16.06.2023	Раздел VI. глава 21, ст.147 ТК РФ
3.	Воспитатель группы раннего возраста	3.1	12 %	№ 298/5 от 07.06.2021	Раздел VI. глава 21, ст.147 ТК РФ
4.	Младший воспитатель группы раннего возраста	3.1	12 %	№ 298/10 от 07.06.2021	Раздел VI. глава 21, ст.147 ТК РФ
5.	Кухонный рабочий	3.1	12 %	№ 298/15 от 16.06.2023	Раздел VI. глава 21, ст.147
6.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	3.1	12 %	№ 298/18 от 16.06.2023	Раздел VI. глава 21, ст.147
7.	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	3.1	12 %	№ 298/17 от 16.06.2023	Раздел VI. глава 21, ст.147

**Работодатель:**  
Заведующий МДОУ ДС  
общеразвивающего вида № 22 УКМО

\_\_\_\_\_ Блудовская Т.Г.

М.П.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 г.

**Работники:**  
Председатель Профкома МДОУ ДС  
общеразвивающего вида № 22  
УКМО

\_\_\_\_\_ Кочеткова С.С.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 г.

**КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ  
В УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ  
МДОУ ДС общеразвивающего вида № 22 УКМО**

№ п/п	Виды работ	Размер оплаты % к ставке оклада
1.	За работу в выходные и праздничные дни	В соответствии со ст. 153 ТК РФ
4.	За работу в ночное время (за каждый час работы с 22.00 до 06.00).	35% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, рассчитанного за час работы.
5.	Работа молодого специалиста из числа педагогических работников, впервые приступившего к работе по специальности в МДОУ ДС общеразвивающего вида № 22 УКМО	осуществляется на основе «Положения об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения МДОУ детский сад общеразвивающего вида № 22 Усть-Кутского муниципального образования»

**Работодатель:**

Заведующий МДОУ ДС  
общеразвивающего вида № 22 УКМО

\_\_\_\_\_ /Т.Г. Блудовская/

**Работники:**

Председатель Профкома МДОУ ДС  
общеразвивающего вида № 22  
УКМО

\_\_\_\_\_ /С.С. Кочеткова/

М.П.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 г.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 г.

**Комиссия**  
**по введению коллективных переговоров,**  
**подготовки проекта, заключению и организации контроля**  
**за выполнением коллективного договора**  
**Муниципального дошкольного образовательного учреждения**  
**детский сад общеразвивающего вида № 22**  
**Усть-Кутского муниципального образования**

**ПРОТОКОЛ**

**В переговорах участвовали:**

Члены комиссии:

1. *Председатель профсоюзного комитета МДОУ ДС общеразвивающего вида № 22 УКМО* \_\_\_\_\_ /Кочеткова С.С./
2. *Представитель педагогического коллектива*  
\_\_\_\_\_ /заместитель заведующей по ВР – Евсеенко Т.П./
3. *Представитель технического персонала*  
\_\_\_\_\_ /заместитель заведующей по АХР – Спиридонова А.В./
4. *Заведующая МДОУ ДС общеразвивающего вида № 22 УКМО*  
\_\_\_\_\_ /Блудовская Т.Г./
5. *Представитель от педагогов* \_\_\_\_\_ /воспитатель Тупицына И.В./
6. *Представитель от технического персонала*  
\_\_\_\_\_ /младший воспитатель – Орлова С.А./

**Рассматриваемый вопрос:**

Заключение коллективного договора на период с 15.12.2023 г. по 14.12.2026 г.

**Внесены предложения:**

1. Принятие коллективного договора МДОУ ДС общеразвивающего вида № 22 УКМО на период с 15 декабря 2023г. по 14 декабря 2026 г. Взять за основу с учетом изменений и дополнений Коллективный договор МДОУ ДС общеразвивающего вида № 22 УКМО за период с 15 декабря 2020 г. по 14 декабря 2023 г.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 659210494418358846796125042851991573012135821302

Владелец Блудовская Тамара Геннадьевна

Действителен с 15.11.2024 по 15.11.2025