

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад комбинированного вида № 79

На 2022 – 2025 годы

От работодателя:

Заведующий  
МДОУ детский сад  
комбинированного вида № 79  
Булай Ю.А.

От работников:

Председатель  
Общего собрания трудового коллектива  
Осадчая Ю.И.

*Булай Ю.А.*  
01 ноября 2022 г.



(подпись)

*Осадчая Ю.И.* 01 ноября 2022 г.



Комитет по труду и занятости населения  
Правительства Хабаровского края

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

Регистрационный номер  
№ 256  
от « 05 » 12 2022 г.

Выявлено условий коллективного договора,  
соглашения, ухудшающих положение работников *-нет*

Коллективный договор зарегистрирован в Комитете по труду и занятости населения  
Правительства Хабаровского края

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном учреждении детском саду комбинированного вида № 79 (далее - ОУ) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3. Договор заключен в соответствии с:

1.3.1. трудовым законодательством и иными актами Российской Федерации: Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», приказом Минобрнауки России 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», приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. N 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», постановления правительства Российской Федерации от 14 мая 2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;

1.3.2. нормативно-правовыми актами Хабаровского края: Законом Хабаровского края от 14.02.2005 № 261 «О мерах социальной поддержки Работников образовательных учреждений и дополнительных гарантиях права на образование отдельным категориям обучающихся» в редакции Закона Хабаровского края от 28.09.2011 N 117, Постановлением правительства Хабаровского края от 25.11.2016г. № 424 –пр «Об утверждении Положения о порядке и об условиях предоставления педагогическим работникам краевых государственных образовательных организаций, организаций, осуществляющих обучение, подведомственных органу исполнительной власти Хабаровского края, осуществляющему государственное управление в сфере образования, и муниципальных образовательных организаций дополнительных мер социальной поддержки»; Постановлением Правительства Хабаровского края от 30.01.2009 г. № 23-пр «О введении новой системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Хабаровского края»

1.3.3. Муниципальными правовыми актами: постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 г. № 12-па «Об утверждении перечня видов компенсационных выплат муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре» и разъяснения о порядке их установления», постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 г. N 13-па "Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях муниципального образо-

вания городского округа "Город Комсомольск-на-Амуре" и разъяснения о порядке их установления" и разъяснения о порядке их установления», постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 05 марта 2014 г. № 706-па «Об утверждении перечня показателей эффективности деятельности руководителей и педагогических работников Муниципальных образовательных организаций городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре» с изменениями от 09 февраля 2016 года N 274-па, подведомственных отделу образования администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края», Постановлением главы администрации города Комсомольска-на-Амуре от 25.03.2021 года № 495-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Комсомольска-на-Амуре»;

1.3.4. Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы, зарегистрированным 29 декабря 2020 года;

1.3.5. Локальными нормативными актами учреждения, содержащими нормы трудового права: Положением об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 79 от 01.04.2021 г. и иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.4. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, представленные председателем Общего Собрания трудового коллектива (в лице Петрова Евгения Глебовича) и работодатель в лице его представителя заведующего Булай Юлии Анатольевны.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших договор о работе по совместительству.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

## II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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 о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе: размер базового оклада, условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год, в связи с изменением организационных или технологических условий труда (количества воспитанников, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, изменение образовательных программ и т.д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

2.5.1. В течение учебного года изменение существенных условий, определенных сторонами трудового договора, допускается только в исключительных случаях, обусловленными обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.5.2. О введении изменений существенных условий, определенных сторонами трудового договора, работник должен быть информирован не позднее, чем за два месяца (ст. 73, 162 ТК РФ).

2.6. Работодатель (или его полномочный представитель) обязан, при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с:

- настоящим коллективным договором;
- Уставом учреждения;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- должностной инструкцией;
- правилами по охране труда и технике безопасности;
- правилами противопожарной и антитеррористической безопасности.

2.7. Работодатель и работники учреждения обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. В связи с этим, работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Работодатель не имеет права применять дисциплинарные взыскания к работнику или увольнять его за невыполнение работ, не входящих в его должностные обязанности.

сти. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в трудовом законодательстве.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренными ТК РФ или иными федеральными законами.

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации. Указанное право реализуется путём заключения договора между работником и работодателем.

3.2. Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование, а также направляет работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд.

3.3. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

3.4. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учётом мнения представительного органа работников.

3.5. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года (ст.47 п.5.2. Закона об образовании в Российской Федерации № 273 от 29.12.2012 г.).

3.6. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276.

3.7. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию.

3.8. По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

3.9. Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

3.10. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

### **IV. Высвобождение работников**

4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии),
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными и отраслевыми наградами, связанными с педагогической деятельностью;

4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## **V. Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Рабочее время и время отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников ОУ, условиями трудового договора (ст.91 ТК РФ) (Приложение № 1), учебным расписанием, учебным планом, графиком работы сотрудников ОУ (Приложение № 2).

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в сельской местности (ст. 320 ТК РФ)) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю на ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

В том числе продолжительность рабочей недели:

- воспитатель, педагог-психолог – 36 часов;
- воспитатели специализированных групп – 25 часов;
- музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре -24 часа;
- учитель – дефектолог – 20 часов;

5.4. Время перерыва для отдыха и питания, графики дежурств работников по учреждению, графики сменности, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в соответствии с частью 1 статьи 93 ТК РФ:

- по соглашению между работником и работодателем, как при приёме так и в последствии;
- в соответствии со статьей 256 ТК РФ работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполнения им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого времени, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.6. Составление расписания занятий осуществляется в соответствии с санитарно - эпидемиологическими правилами и нормативами с учетом рационального использования рабочего времени педагога.

5.7. Работникам учреждения предоставляется перерыв для отдыха и питания.

Продолжительность перерыва должна быть не менее 30-ти минут и не более 2-х часов (ст.108 ТК).

Время начала и окончания перерыва определяется правилами внутреннего распорядка ОУ (приложение № 1) и утвержденным графиком работы сотрудников ОУ (приложение № 2).

5.8.Время, когда учреждение закрыто на карантинные мероприятия, плановые генеральные уборки, т.п., считается рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

5.8.1. В эти периоды работодатель вправе привлекать работников к педагогической, методической, организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки.

5.8.2. Оплата труда педагогических работников за время работы в период карантинов или генеральных уборок в ДОО производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

5.8.3. Во время карантинов, генеральных уборок, т.п. персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы и доплатами в соответствии с Положением об установлении доплат и надбавок работникам учреждения.

5.8.4. Время карантинных и генеральных уборок не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника, т.к. не влечет за собой изменения существенных условий трудового договора (в соответствии со ст. 72.1 ТК РФ).

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и праздничный нерабочий 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.

5.10. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.11. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка ОУ, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате

труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 79 (приложение № 3).

5.12. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года согласно ч.3 ст.125 ТК РФ и ч.3 ст.126 ТК РФ.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска, разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части и отзыв работника из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год и или при наличии финансирования заменяется денежной компенсацией за неиспользованные дни отпуска.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин.

5.14. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

5.15. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.16. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью, установленной в ОУ.

5.17. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по желанию в удобное для них время (ст.123 ТК РФ).

5.18. Работодатель обязуется:

5.18.1. Предоставлять педагогическим работникам ежегодный основной удлиненный отпуск в соответствии с постановлением правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;

5.18.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст. 335 ТК РФ).

5.18.3. Предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,

работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами (ст.116 ТК РФ). (Приложение №4)

5.18.4. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда либо опасным условиям труда (ст.117 ТК РФ) (приложение № 4).

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

5.18.5. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы предоставляется категории работников определенных Правительством Российской Федерации (ст.118 ТК РФ).

5.18.6. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, порядок и продолжительность которого определяется коллективным договором на основании нормативно правового акта органов местного самоуправления (Постановление администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края от 27 апреля 2016 года № 1159-па) (приложение № 4).

5.18.7. Предоставлять всем работникам ДООУ, работающим в районе, приравненном к районам Крайнего Севера 16 календарных дней отпуска.

5.18.8. При наличии финансовых возможностей, часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

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, а также случаев установленных ТК РФ).

5.18.9. Отпуск без сохранения заработной платы (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 работодателем и работником. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- для проводов детей в армию – до 2 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- на похороны близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту)- до 14 календарных дней в году (часть 2 статьи 128 ТК РФ);
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году (части 2 статьи 128 ТК РФ);

- 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 дней (ст. 128 ТК РФ);  
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году (части 2 статьи 128 ТК РФ).

5.19. Общим выходным днем является суббота и воскресенье. При пятидневной рабочей недели работникам предоставляется два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

## **VI. Оплата труда и нормирование труда**

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется по новой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре», в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 79 (приложение № 3), согласно штатному расписанию и плану финансово-хозяйственной деятельности.

6.2. Фонд оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного № 79 формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальному образовательному учреждению из местного бюджета, субвенций из краевого бюджета, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда работников в порядке и размерах, установленных с учётом методических рекомендаций Управления образования Администрации города Комсомольска-на-Амуре.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца с перечислением на банковскую карту работника.

Днями выплаты являются: 20 число текущего месяца и 5 число следующего месяца за отработанным (не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена).

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

6.4. Изменение оплаты труда производится по личному заявлению в следующих случаях:

- при увеличении стажа непрерывной работы в учреждениях системы образования - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- получение образования или восстановление документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении государственной или ведомственной награды - со дня присвоения.

6.5. Работодатель может привлечь работника с его письменного согласия к выполнению работы сверх установленной договором. При этом работнику могут производиться доплаты:

- за расширение зоны обслуживания (в процентах к дневной ставке за отработанный день),
- за совмещение должностей (в процентах к дневной ставке за отработанный день),
- за часы замещения (по часовой ставке воспитателя).

6.6. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

6.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

## **VII. Гарантии и компенсации**

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Производит в соответствии со ст.1 Закона Хабаровского края от 14.02.2005 № 261 (с изменениями от 27.07.2016 № 199), Постановлением правительства Хабаровского края от 25 ноября 2016г. № 424-пр «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам краевых государственных образовательных организаций, осуществляющих обучение, подведомственных органу исполнительной власти Хабаровского края, осуществляющему государственное управление в сфере образования, и муниципальных образовательных организаций дополнительных мер социальной поддержки», Постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 25.03.2021 г. № 495-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Комсомольска-на-Амуре», Положением об оплате труда работников МДОУ детский сад комбинированного вида № 79 от 01.04.2021 года) по письменного заявления педагогических работников дополнительные меры социальной поддержки:

1) выплата единовременного пособия в размере 4-х должностных окладов (тарифных ставок) при поступлении на работу впервые после получения диплома государственного образца об окончании образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации, при совокупности следующих условий:

-наличие у педагогического работника диплома;

-трудоустройство педагогического работника в организацию, осуществляющую образовательную деятельность, являющуюся первым местом трудоустройства за весь период его трудовой деятельности;

-работа на педагогической должности осуществляется по основному месту работы.

2) выплаты единовременного пособия в размере 3-х должностных окладов (тарифных ставок) при выходе на пенсию по старости и стаже педагогической работе 25 лет и более;

3) выплаты единовременного пособия в размере 3-х должностных окладов (тарифных ставок) при выходе на пенсию по инвалидности независимо от стажа работы.

7.2. Выплата каждого из единовременных пособий, предусмотренных в подпунктах 1-3 пункта 7.1. настоящего раздела, осуществляется по основному месту работы педагогического работника и оформляется приказом руководителя организации осуществляющей образовательную деятельность.

7.3. Педагогические работники имеют право на получение каждого из единовременных пособий, предусмотренных в подпунктах 1-3 пункта 7.1. настоящего раздела, один раз за весь период трудовой деятельности.

7.4. Молодому специалисту, окончившему учреждение высшего или среднего профессионального образования (по очной форме обучения), при поступлении на работу впервые в течение трех лет со дня окончания учебного заведения в муниципальное образовательное учреждение на педагогическую должность устанавливается повышающий коэффициент, составляющий 0,35 ставки заработной платы в соответствии с действующим законодательством. Повышающий коэффициент молодому специалисту начисляется не более трех лет со дня трудоустройства.

7.5. Всем работникам производится выплата материальной помощи из фонда оплаты труда к ежегодному оплачиваемому отпуску работника по его письменному заявлению, поданному не позднее 31 декабря текущего года в размере одного оклада (должностного оклада). Выплата материальной помощи осуществляется только по основной профессии (должности).

7.6. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях согласно ст.ст. 313 – 327 ТК РФ, решения Комсомольской-на-Амуре городской думы от 14.10.2009 № 69 «О размере, условиях и порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа "Город Комсомольск-на-Амуре».

## **VIII. Охрана труда и здоровья**

8.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

8.1.1. Проводить в учреждении «Специальную оценку условий труда» в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности.

8.1.2. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

8.1.3. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

8.1.4. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.1.5. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению №5.

В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

8.1.6. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда дополнительный отпуск, присоединяемый к основному по перечню профессий и должностей согласно приложению № 3;

8.1.7. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда.
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные периодические медицинские обследования.

## **IX. Работа с молодежью**

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Каждому молодому специалисту, вступающему в трудовые отношения с образовательным учреждением впервые, выплачивается единовременное пособие в размере 3-х должностных окладов в соответствии с действующим законодательством.

9.2. Молодому специалисту, окончившему учреждение высшего или среднего профессионального образования (по очной форме обучения), при поступлении на работу впервые в течение трех лет со дня окончания учебного заведения в муниципальное образовательное учреждение на педагогическую должность устанавливается повышающий коэффициент, составляющий 0,35 ставки заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

Повышающий коэффициент молодому специалисту начисляется не более трех лет со дня трудоустройства.

9.3. Каждому молодому специалисту, вновь приходящему в образовательное учреждение, определяется наставник из числа опытных, квалифицированных педагогов.

9.4. С целью повышения педагогического мастерства молодым специалистам предоставить возможность для участия в различных профессиональных конкурсах.

## **XII. Заключительные положения**

12.1. Текст Коллективного договора утвержден на общем собрании работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 79 (Протокол № 1 от 17.01.2022 г.)

12.2. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет (со дня подписания) с 2022 года по 2025 год.

12.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его (работодатель и председатель первичной профсоюзной организации).

12.4. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон на общем собрании работников. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

12.5. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

12.6. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

12.7. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в комитет по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края.

12.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

12.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

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 трёх лет.

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

12.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

### **Приложения к коллективному договору**

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
2. График работы сотрудников ОУ детского сада общеразвивающего вида № 23.
3. Перечень доплат к окладам и продолжительность дополнительного отпуска работников ОУ за вредные условия труда.
4. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём и продолжительность дополнительного отпуска.
5. Соглашение по охране труда.

6. Положение об оплате труда работников ОУ.
7. Форма расчетного листка.
8. Положение об организации работы по охране труда и обеспечении безопасности образовательного процесса в ОУ.
9. Положение о педагогическом совете ОУ.
10. Положение об общем собрании трудового коллектива ОУ.
11. Положение о комиссии по рассмотрению и распределению стимулирующих выплат работникам ОУ.
12. Положение о внутреннем контроле.
13. План прохождения аттестации и курсовой подготовки педагогами МДОУ №23.
14. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.