

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Петрозаводского городского округа
"Детский сад комбинированного вида № 99 "Голубая важенка"
(МДОУ «Детский сад № 99»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2026-2029 год

Принят на общем собрании
работников учреждения
Протокол № 1 от 17.02.2026 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Управлении труда и занятости
Республики Карелия.
Регистрационный N _____ от " _____ " _____ 2026 г.

(должность, Ф.И.О, подпись)

От работодателя
Заведующий муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
Петрозаводского городского округа
«Детский сад комбинированного
вида № 99 «Голубая важенка»
(МДОУ «Детский сад № 99»)

И.Н.Тикка И.Н.Тикка



От работников
Представитель трудового коллектива
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
Петрозаводского городского округа
"Детский сад комбинированного
вида № 99 «Голубая важенка»
(МДОУ «Детский сад № 99»)

О.В.Малиновкина О.В.Малиновкина

Петрозаводск
2026 г

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор (далее - Договор) – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Петрозаводского городского округа «Детский сад комбинированного вида № 99 «Голубая важенка» (далее – МДОУ « Детский сад № 99») и заключаемый работодателем и работниками в лице их представителей.

1.2. Договор определяет взаимодействие работодателя и трудового коллектива в области экономического и социального развития с целью решения социальных и экономических проблем работников, обеспечения качественного образовательного процесса в МДОУ «Детский сад № 99».

1.3. Настоящий Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ); Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ; Уставом МДОУ « Детский сад № 99», иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.4. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

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

- совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работе предприятия (организации);
- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.6. Договор разрабатывается на основе предложений работников учреждения, в соответствии с ТК РФ, нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Республики Карелия, администрации Петрозаводского городского округа.

1.7. Проект коллективного договора обсуждается на Общем собрании работников учреждения.

1.8 Решение о заключении Договора принимается на Общем собрании работников учреждения.

1.9 Сторонами настоящего Договора являются:

- работодатель - МДОУ «Детский сад № 99» в лице его представителя - заведующего Тикка Ирины Николаевны (далее - Работодатель), действующей на основании Устава МДОУ «Детский сад №99», с одной стороны;
- работники МДОУ « Детский сад № 99» - физические лица, работающие в МДОУ « Детский сад № 99» на основе трудового договора, в лице их представителя трудового коллектива, избранного на общем собрании работников учреждения –Малиновкиной Ольги Валерьевны (далее – представитель коллектива), с другой стороны.

1.10. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

(ст. 22 ТК РФ))

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего

трудового распорядка, трудовыми договорами;

- создавать условия для профессионального и личного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, *иных избранных работниками представителей* о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

Работники обязуются:

(ст. 21 ТК РФ)

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.11. Коллективный договор заключен на срок 3 года (ст. 43 ТК РФ) и вступает в силу с 20 апреля 2026 года по 19 апреля 2029 года. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.12. Договор в течение 10 дней со дня подписания доводится Работодателем до сведения всех работников МДОУ «Детский сад № 99» посредством размещения текста коллективного договора на официальном сайте МДОУ «Детский сад № 99».

1.13. Настоящий Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации организации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения.

1.14. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения (порядок внесения дополнений и изменений в коллективный договор установлен ст. 44 ТК РФ).

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

1.16. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется

Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ).

1.17. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

1.18. Работодатель принимает локальные нормативные акты организации по согласованию с представителем трудового коллектива. Проекты локальных нормативных актов обсуждаются на Общем собрании работников учреждения

2. Трудовой договор

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом МДОУ «Детский сад № 99», Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

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

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59 ТК РФ

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.5. В соответствии с частью второй статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

2.6. В трудовом договоре указываются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.7. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменном форме (ст. 72, 74 ТК РФ).

О внесении изменений в условия трудового договора работник должен быть предупрежден Работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан предложить ему иную имеющуюся работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

Работодатель обязуется:

3.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при

получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

3.2 Реализовывать право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

3.3 Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с действующими локальными нормативными актами МДОУ « Детский сад № 99»

3.4. Организовать мероприятия, направленные на развитие профессиональных и личностных качеств молодых работников в соответствии с положением о молодом специалисте утверждено 21.01.2020 года приказ № 6/2 (Приложение № 9)

3.5. Способствовать развитию системы наставничества с целью поддержки работников предпенсионного и пенсионного возраста в соответствии с положением о наставничестве, утвержденным приказом 09 от 29.01.2020 (Приложение № 2)

4. Вопросы увольнения, занятости

4.1. Прекращение или расторжение трудового договора (далее – увольнение работника) может быть произведено по основаниям, в соответствии с закрепленными нормами в ст. 71, 77, 78, 79, 80, 81, 83, 84 ТК РФ; увольнение педагогических работников – дополнительно – по основаниям ст. 332 и 336 ТК РФ; увольнение лиц, работающих на условиях совместительства, – дополнительно – по основаниям ст. 228 ТК РФ; увольнение руководителей – дополнительно – по основаниям ст. 280 ТК РФ.

4.2. Увольнение работников при сокращении численности или штата, а также по причине несоответствия занимаемой должности допускается только в том случае, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

4.3. В целях реализации прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, Работодатель предпринимает следующие меры:

- предупреждает работника под роспись о предстоящем увольнении не менее чем за два месяца;
- предлагает работнику другую имеющуюся работу (как вакантную должность, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;
- уведомляет работника о появляющихся вакансиях вплоть до издания приказа об увольнении;
- увольнение работников, являющихся членами трудового коллектива учреждения производится с учетом мотивированного мнения совета трудового коллектива.

4.4. При сокращении штата в первую очередь сокращаются вакантные ставки, ограничивается прием новых работников, расторгаются трудовые договоры с работниками, принятыми на временную работу.

4.5. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией и иными законодательными и нормативными правовыми актами.

При равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в п. 2. ст. 179 и ст. 261 ТК РФ, преимущественное право имеют также:

- лица предпенсионного возраста (под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации);
- родители (полная семья), воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

4.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1 Режим рабочего времени регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение № 7), ТК РФ, иными локальными нормативными актами МДОУ « Детский сад № 99» (графиком сменности, расписанием занятий и графиком работы).

5.2 Для работников учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать: для женщин – 36 часов в неделю, для мужчин – 40 часов в неделю.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.3 Для педагогических работников МДОУ « Детский сад № 99» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: воспитатель, старший воспитатель, педагог-психолог – 36 часов в неделю на ставку, музыкальный руководитель – 24 часа в неделю на ставку, инструктор по физической культуре – 30 часов в неделю на ставку. Учитель-логопед – 24 часа в неделю.

5.4 Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливается работнику в следующих случаях:

- по соглашению между работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из законных представителей, воспитывающего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников МДОУ « Детский сад № 99» к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных п. 2 ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных п. 3 ст. 113 ТК РФ.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной для них системой оплаты труда, 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), всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной для них системой оплаты труда, сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника организации, 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.

Данный день отдыха по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

5.6 За работу в ночное время (с 22 до 06 часов) производится доплата в размере 20 % часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

5.7 В случаях, предусмотренных п. 2 ст. 99 ТК РФ Работодатель может привлекать работников с их письменного согласия к сверхурочным работам с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Привлечение работников к сверхурочной работе без их согласия допускается в случаях, предусмотренных п. 3 ст. 99 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы - в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

5.8 Время перерыва для отдыха и питания (не более двух часов и не менее 30 минут – ст. 108 ТК РФ) предусмотрен Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.9 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения членов трудового коллектива, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

5.10 О времени начала отпуска работник должен быть извещен письменно не позднее чем за две недели до его начала.

5.11 Продление отпуска, его перенос и разделение, а также отзыв из отпуска работника производится с согласия работника в соответствии со ст. 124, 125 ТК РФ.

5.12 Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

5.13. Работникам МДОУ «Детский сад №99» предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск:

Заместитель заведующего по ВМР	42 (основной удлиненный) + 16 (дополнительный)=58 календарных дней
Заместитель заведующего по АХР	28 (основной) + 16 (дополнительный)=44 календарных дня
Инспектор по кадрам	28 (основной) + 16 (дополнительный)=44 календарных дня
Музыкальный руководитель	42 (основной удлиненный) + 16 (дополнительный)=58 календарных дней
Учитель логопед	42 (основной удлиненный) + 14 (дополнительный) + 16 (дополнительный)=72 календарных дней
Воспитатель	42 (основной удлиненный) + 16 (дополнительный)=58 календарных дней
Воспитатель логопедической группы	42 (основной удлиненный) + 14 (дополнительный) + 16 (дополнительный)=72 календарных дней
Педагог-психолог	42 (основной удлиненный) + 16 (дополнительный)=58 календарных дней
Старший воспитатель	42 (основной удлиненный) + 16 (дополнительный)=58 календарных дней
Инструктор по физической культуре	42 (основной удлиненный) + 16 (дополнительный)=58 календарных дней
Младший воспитатель	28 (основной) + 16 (дополнительный)=44 календарных дня
Шеф-повар	28 (основной) + 16 (дополнительный)=44 календарных дня
Повар	28 (основной) + 16 (дополнительный)=44 календарных дня
Кладовщик	28 (основной) + 16 (дополнительный)=44 календарных дня
Кастелянша	28 (основной) + 16 (дополнительный)=44 календарных дня
Калькулятор	28 (основной) + 16 (дополнительный)=44 календарных дня
Подсобный рабочий	28 (основной) + 16 (дополнительный)+

	=44 календарных дня
Оператор стиральных машин	28 (основной) + 16 (дополнительный)=44 календарных дня
Уборщик служебных помещений	28 (основной) + 16 (дополнительный)=44 календарных дня
Сторож	28 (основной) + 16 (дополнительный)=44 календарных дня
Дворник	28 (основной) + 16 (дополнительный)+ =44 календарных дня
Вахтер	28 (основной) + 16 (дополнительный)=44 календарных дня
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	28 (основной) + 16 (дополнительный)=44 календарных дня
Контрактный управляющий	28 (основной) + 16 (дополнительный)=44 календарных дня
Специалист по охране труда	28 (основной) + 16 (дополнительный)=44 календарных дня
Администратор бассейна	28 (основной) + 16 (дополнительный)=44 календарных дня

Педагогу, работающему с детьми с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск 72 дня (56 дней основной удлиненный оплачиваемый отпуск и 16 дней дополнительный)» (в соответствии с пунктом 4 раздела 1 «Дошкольные образовательные организации» приложения к постановлению Правительства РФ от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

5.14. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в МДОУ « Детский сад № 99». По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев (ст.122 ТК РФ).

5.15. Работодатель обязуется:

До истечения 6 месяцев непрерывной работы предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск по заявлению работника следующей категории работников (ст.122 ТК РФ):

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него (ст. 122, 260 ТК РФ);

- работникам в возрасте до 18 лет (ст. 122, 267 ТК РФ);

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами РФ.

Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника соответствии с п.2 ст.128, ст.335, 319 и в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

5.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с п.1 ст. 128 ТК РФ.

5.17 Работнику в день вакцинации (ревакцинации) против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), совпадающий с рабочим днем, а также в следующий за ним день, если он является рабочим днем для работника, предоставляются дни отдыха. Дни отдыха предоставляются с сохранением за работником места работы и среднего заработка (денежного содержания). Дни отдыха предоставляются работнику для вакцинации (ревакцинации) на основании его письменного заявления. Работник предоставляет

работодателю справку медицинской организации, содержащую сведения о вакцинации (ревакцинации)

6. Вопросы оплаты труда

6.1. Система оплаты труда работников МДОУ « Детский сад № 99» включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок (тарифных ставок), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, доплаты, надбавки и премии (Приложение № 1 «Положение об оплате труда работников»).

6.2. Штатное расписание и фонд оплаты труда Учреждения утверждается ежегодно руководителем учреждения.

6.3. Месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей) (в том числе за выполнение педагогическим работником с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, не входящих в его должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или) за выполнение учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов учебной (преподавательской) работы), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

6.4. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы является 10 и 25 число (первая часть заработной платы - 25 числа текущего месяца, окончательный расчет - 10 числа месяца, следующего за расчетным месяцем). Выплата заработной платы осуществляется на указанные работниками в заявлении счета в кредитной организации. Расчетный листок, согласно утвержденной форме, предоставляется работникам накануне выдачи заработной платы.

6.5. Оплата труда работников, принятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости заработная плата может рассчитываться за 1 нормо-час.

6.6. Заработная плата работника выплачивается в пределах фонда оплаты труда и предельными размерами не ограничивается.

6.7. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, замещаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.8. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

6.9. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров и гигиеническое воспитание за работником сохраняется средний заработок.

6.10. Доплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательным процессом, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия работника. Работникам устанавливаются доплаты в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Все дополнительные виды работ, выполняемые за дополнительную оплату, оформляются с письменного согласия работника (заявление) и составления дополнительного соглашения к трудовому договору.

Работникам устанавливаются доплаты в процентном размере должностному окладу в

пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- за руководство методическими объединениями, в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист» - не менее 5 % от оклада;

- за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист» - в зависимости от объема выполняемой работы не менее 10% от оклада педагогического работника;

- за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник» - в зависимости от объема выполняемой работы не менее 10% от оклада педагогического работника;

- за преподавание национальных языков - не менее 10%,

- за выполнение срочных работ - не менее 10%

- за особенности и специфику работы в дошкольной образовательной организации (группах), в том числе:

- за работу в группах компенсирующего вида для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья – не менее 10 % от оклада воспитателя;

- за работу с детьми, нуждающимися в психолого-педагогической и медико-социальной помощи – в зависимости от количества таких детей в группе не менее 5% от оклада воспитателя;

- за работу в специализированных группах для детей с аллергическим диатезом и аллергодерматозами – не менее 5% от оклада воспитателя.

- за работу в разновозрастных группах не менее 5%

- за работу в группах раннего возраста на период адаптации детей с 1 сентября по 31 декабря текущего года не менее 10%

- за сложность образовательной технологии не менее 5 %

6.11. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается в целях материального стимулирования работника, занимающего должность заместителя руководителя, за выполнение своих функциональных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (сложность; срочность; особый режим и график работы; выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена заместителю руководителя Учреждения как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностному окладу.

Размер надбавки – 100%

6.12. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты, качество работ, работникам, занимающим должности специалистов (за исключением должностей работников образования) и служащих, работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается в процентном отношении к должностному окладу.

Размер надбавки – 100%

Ежемесячная надбавка педагогическому персоналу за интенсивность и высокие результаты работы, качество работ может быть установлена как в абсолютном размере, к должностному окладу от 10 % до 15 % от должностного оклада.

6.13. Должностной оклад, как условие трудового договора, устанавливается сотруднику за исполнение трудовых обязанностей определенной сложности, предусмотренных утвержденной должностной инструкцией, за полный рабочий месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

Размер должностного оклада работника учреждения устанавливаются руководителем на основе отнесения занимаемой им должности к профессиональным квалификационным группам должностей работников, согласно Приложению к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Администрации Петрозаводского городского округа, с Постановлением Главы Администрации Петрозаводского городского округа от 22.11.2024 г. N 3531 "Об утверждении Примерного положения об оплате

труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Петрозаводского городского округа".

7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились:

Работодатель обязуется:

- 7.1. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда доплату к окладу (должностному окладу), к ставке (тарифной ставке) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. (Приложение № 3 настоящего Договора)
- 7.2. Оплачивать стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работнику и несовершеннолетним детям работника в соответствии с положением, утвержденным решением Петрозаводского городского Совета от 18.12.2019 № 28/28-547 «Об утверждении Положения о 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 Петрозаводского городского округа».
- 7.3. Предоставлять возможность обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.
- 7.4. Предоставлять право работника на досрочное назначение трудовой пенсии по старости (по возрасту) в порядке, установленном законодательством РФ.
- 7.5. Предоставлять работнику ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ. в соответствии со статьей 116 ТК РФ
- 7.6. Предоставлять право работника на сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии с трудовым законодательством РФ.
- 7.7. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 7.8. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 7.9. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 214 Трудового кодекса РФ).

8.2. Для реализации этого права утвержден план мероприятий по улучшению условий охраны труда (приложение № 6 настоящего Договора) с определением в нем организационных и

технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

Работодатель обязуется:

8.3. Обеспечить обучение безопасным методом и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

8.4. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда.

8.5. Обеспечить своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством

8.6. Предоставить работнику другую работу в случае отказа работника от выполнения должностных обязанностей, при возникновении опасности для его жизни и здоровья, вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда - на время устранения такой опасности.

8.7. Обеспечить разработку и утверждение инструкций по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения представительного органа трудового коллектива.

8.8. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представитель трудового коллектива.

8.9. Осуществлять совместно с представительным органом работников контроль за состоянием охраны труда, выполнением плана мероприятий по охране труда.

8.10. Обеспечить организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований.

8.11. Обеспечить:

- своевременную выдачу работникам (определенных категорий) специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение № 4 настоящего Договора), моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно (Приложению № 5 настоящего Договора), прошедшей подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда 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;
- на работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

8.12. В учреждении ведется работа по профилактике распространения ВИЧ/СПИД инфекции в сфере социальных и трудовых отношений с целью формирования у работников дошкольной организации нормативного поведения, исключая вероятность ВИЧ-инфицирования, проявления чувства ответственности за собственное здоровье через приобщение к здоровому образу жизни (Приложение № 8 программа по профилактике ВИЧ инфекции СПИД и профилактике здорового образа жизни», утверждена приказом 09/2 от 29.01.2020 г.)

8.13 Для работников организации предпенсионного возраста и пенсионного возраста проводить культурно-массовые мероприятия, посвященные: Дню семьи, Дню пожилых людей, Дню матери. Организовывать для работников спортивно-массовые мероприятия: совместные занятия в секциях, совместные походы, велопробеги, лыжные кроссы, турниры, конкурсы

9. Обязательства работников

Коллектив работников Учреждения обязуется:

9.1. Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с их трудовыми договорами и должностными инструкциями, исполнять приказы, распоряжения Работодателя, локальные акты Учреждения, соблюдать Устав Учреждения, Правила внутреннего распорядка, иные нормативные правовые акты.

9.2. Своевременно оповещать администрацию Учреждения о невозможности выполнять работу (с указанием причин (причины))

9.3. Совершенствовать свои профессиональные знания, умения, навыки, повышать квалификацию в установленном порядке.

9.4. Совместно с администрацией МДОУ « Детский сад № 99» содействовать улучшению психологического климата в Учреждении.

9.5. Бережно относиться к имуществу Учреждения, в соответствии со своими должностными обязанностями, принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию и назначению.

9.6. Участвовать в осуществлении программы развития Учреждения, городских и республиканских конкурсах, мероприятиях, проводимых Администрацией Учреждения по поддержанию чистоты и порядка на территории Учреждения.

9.7. Стремиться к поддержанию деловой репутации и имиджа Учреждения

9.8. Не разглашать персональные данные воспитанников, их родителей (законных представителей) и работников Учреждения, а также конфиденциальную информацию, отнесенную приказом Администрации к служебной тайны.

9.9. Соблюдать требования охраны труда,

9.10. Проходить обязательные и периодические медицинские осмотры в установленные сроки

9.11. Применять средства индивидуальной и коллективной защиты в случае необходимости Работодатель по согласованию с представительным органом работников:

- ✓ расторжение трудового договора по основаниям предусмотренным по пп. 2,3 и п.5 части первой статьи 81 ТК РФ;
 - ✓ разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
 - ✓ очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - ✓ утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - ✓ создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
 - ✓ применение и снятие дисциплинарных взысканий по истечении одного года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
 - ✓ привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
 - ✓ запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
 - ✓ установление графиков сменности (ст.103 ТК РФ)
 - ✓ установление размеров выплат за вредные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
 - ✓ определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
 - ✓ размер повышения оплаты труда в ночное время (ст.154 ТК РФ);
 - ✓ поощрения работников детского сада.
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные данным коллективным договором.

10. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет настоящий Договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Управление труда и занятости РК.

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Договора.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

10.4. Рассматривают в пятидневный срок все возникающие в период действия Договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновения конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств настоящего Договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренным законодательством.

10.7. Настоящий Договор составлен в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу.



Прошито и пронумеровано

100 (шестьдесят)

восемь

ЛИСТОВ

Заведующий

Тикка

И.Н.Тикка

«23» марта

202 6 г.