

УПОЛНОМОЧЕННЫЙ
ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ:

Гейман
(подпись) / О.В.Гейман
(расшифровка)
« 30 » 09 2022 г.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТОДАТЕЛЯ
Заведующий МБДОУ № 1

Ташова
(подпись) / Т.Н.Ташова
(расшифровка)
« 30 » 09 2022 г.



Коллективный договор между работодателем и работниками

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Северо-Енисейский детский сад № 1»
на 2022 – 2025 годы

Принят на собрании трудового коллектива
Протокол № 1 от « 30 » 09 2022 г.

СОДЕРЖАНИЕ

I. Общие положения.....	3
II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.....	4
III. Вопросы занятости, профессиональной подготовки кадров, высвобождение работников.....	6
IV. Организация труда, режим работы, время отдыха.....	7
V. Стимулирование и оплата труда.....	11
VI. Социальные льготы и гарантии.....	12
VII. Свобода творчества и защита прав молодого специалиста.....	14
VIII. Улучшение условий, охрана труда и здоровья.....	14
XI. Контроль и ответственность сторон за выполнением коллективного договора.....	16

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Северо-Енисейский детский сад № 1» (далее - МБДОУ № 1) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются: Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральный закон от 29.12.2012 № 279 «Об образовании в Российской Федерации», Устав МБДОУ № 1 и иные нормативно-правовые акты.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя - заведующего образовательной организации Ташовой Татьяны Николаевны (далее - Работодатель), и работники образовательной организации (далее - Работники) в лице их уполномоченного представителя - старшего воспитателя образовательной организации Гейман Ольги Владимировны.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.20. Настоящий договор принят на 3 года, вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до заключения нового.

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

II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2.1. Трудовой договор - это соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим Соглашением трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего распорядка, действующие у данного работодателя. Сторонами трудового договора являются Работодатель и Работник.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБДОУ № 1 и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

2.4. Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

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

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

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- ✓ с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами иными нормативными правовыми актами РФ, разрешена работа исключительно временного характера;

- ✓ для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- ✓ с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

- ✓ с лицами, поступающими на работу по совместительству;

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

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

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

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

2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом МБДОУ № 1, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

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

2.9. На период отпуска по уходу за ребенком за Работником сохраняется место работы (должность) (*ст. 256 ТК РФ*).

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

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

О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее чем за 2 месяца

(ст. 162 ТК РФ).

2.12. При заключении трудового договора с Работником Работодатель формирует основную информацию в электронном виде о трудовой деятельности и трудовом стаже, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования и хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ (ст. 66.1 ТК РФ).

III. Вопросы занятости, профессиональной подготовки кадров, высвобождение работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовать своевременную профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников (в разрезе специальности).

3.2.2. Повышать квалификацию педагогов не реже одного раза в три года. Для прохождения курсов повышения квалификации педагогические работники освобождаются от работы. В этот период за ними сохраняется заработная плата (ст. 196 ТК РФ). Запрещается направление на курсы повышения квалификации в личное, свободное от работы время.

3.2.3. Проводить гигиеническую переподготовку Работников за счет средств бюджета.

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования, при получении образования соответствующего уровня впервые (ст.ст. 173-176 ТК РФ).

3.2.5. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», по результатам аттестации устанавливать работникам должностные оклады, соответствующие полученным квалификационным категориям, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.2.6. Работники, не имеющие квалификации высшей или первой категории, с целью подтверждения соответствия занимаемой должности обязаны проходить аттестацию один раз в 5 лет.

3.2.7. Аттестации не подлежат педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее 2-х лет; беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.2.8. Уведомлять трудовой коллектив о планируемом изменении статуса Учреждения, его структуры или возможном сокращении не позднее, чем за 2 месяца или массовом высвобождении работников не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

3.2.9. Уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование, проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.2.10. Работникам, получившим уведомление по пункту 1, 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.2.11. В случае сокращения групп предоставить Работникам, с их согласия, возможность работать в режиме неполной нагрузки.

3.2.12. Работник, попадающий под сокращение, предупреждается персонально, в письменном виде, под роспись, не менее чем за 2 месяца. При этом стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица пред пенсионного возраста (за 5 лет до пенсии), одинокие матери и отцы, родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет, молодые специалисты, имеющие стаж работы менее одного года, работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

3.2.13. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со ст.ст. 179, 180 ТК РФ.

IV. Организация труда, режим работы, время отдыха

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Установить продолжительность рабочего времени в МБДОУ № 1 в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка - 40 часов в неделю:

Начало работы - 08.00

Перерыв - с 13.00 до 14.00.

Окончание работы - 17.00.

Выходные дни - суббота и воскресенье.

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

Начало работы - 08.00.

Перерыв - с 13.00 до 14.00.

Окончание работы - 16.12.

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

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

- беременным женщинам;

- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте 18 лет);

- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;

- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

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

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

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

4.1.8. Разработать и согласовать с представителем Работников должностные обязанности, инструкции на рабочем месте. Не требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, квалификационными характеристиками, должностными инструкциями.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.12. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и Работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст. 126 ТК РФ).

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

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

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

4.14. На основании ст. 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- ✓ участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- ✓ работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- ✓ родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- ✓ работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.17. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством РФ (*ст. 262 ТК РФ*).

4.18. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (*ст. 262.2 ТК РФ*).

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

V. Стимулирование и оплата труда

5.1. Оплата труда работников Учреждения производится в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ № 1, разработанного на основании Положения об оплате труда муниципальных образовательных учреждений Северо-Енисейского района, утвержденного Постановлением администрации Северо-Енисейского района от 20.02.2017 № 52-п.

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

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

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

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

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

- ✓ составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- ✓ размеров иных сумм, начисленных работнику;
- ✓ размеров и оснований произведенных удержаний;
- ✓ общей денежной суммы, подлежащей выплате.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

VI. Социальные льготы и гарантии

6.1. Гарантии и компенсации Работникам предоставляются в следующих случаях:

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

6.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

- ✓ при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- ✓ при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с *пунктом 4 части 5 ст. 47 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»*;
- ✓ в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года;
- ✓ временной нетрудоспособности, не менее 2-х месяцев;
- ✓ окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
- ✓ исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- ✓ возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- ✓ при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидации образовательной организации;
- ✓ иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на аттестацию.

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

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

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

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

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

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

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

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

6.5. Стороны по мере необходимости проводят мониторинги соблюдения норм трудового законодательства, положений данного Коллективного договора по вопросам заключения трудовых договоров, применения профессиональных стандартов, порядка проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, установления условий оплаты труда работников и других.

Результаты мониторинга доводятся до сведения сторон настоящего Коллективного договора.

VII. Свобода творчества и защита прав молодого специалиста

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

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

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

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

VIII. Улучшение условий, охрана труда и здоровья

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.5. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, Работники имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ).

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста, а также работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

8.7. Работники обязуются:

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

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

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

8.7.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

IX. Контроль и ответственность сторон за выполнением коллективного договора

9. Стороны договорились:

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

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

9.3. Разъяснять условия коллективного договора Работникам образовательной организации.

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

От работодателя:

Руководитель образовательной
организации

От работников:

Представитель работников

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20__ г.

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20__ г.

Режим работы сотрудников на учебный год:

№ п/п	Должность	1 смена	2 смена	Обед	Кол-во часов в день
1	Заведующий	08.00-16.12		12.00 – 13.00	7
2	Завхоз	08.00 – 16.12		13.00-14.00	7
3	Воспитатели	1 смена 07.00 - 14.12 2 смена 12.00-19.12			7
4	Учитель-логопед	08.00 - 12.00			4
4	Мл.воспитатели	1 смена 08.00 – 16.12 2 смена 11.00-19.12		13.30 -14.30	7
5	Повар	1 смена 06.30-14.42 2 смена 08.00 – 16.12		12.00 – 13.00 13.00-14.00	7
6	Кухонный рабочий	08.00-16.12		13.00 - 14.00	7
7	Педагог-психолог	08.00-11.30			3,5
8	Кастелянша	08.00-16.12		12.00 – 13.00	7
9	Машинист по стирке белья	08.00-16.12		12.00-13.00	7
10	Инструктор по физкультуре	08.00-11.30		12.00-13.00	3,5
11	Музыкальный руководитель 1 ст.	08.00-12.08			4,8
12	Музыкальный руководитель 0,5 ст.	09.00-11.15			2,4
13	Делопроизводитель	08.00 - 16.12		12.00 – 13.00	7
14	Сторож (жен.)	19.00-07.00 Выходные 19.00-19.00			

15	Дворник (муж.)	07.00 - 16.00	12.00 – 13.00	8
16	Рабочий по комплексному обслуживанию здания (муж.)	08.00 -17.00	13.00 – 14.00	8

Приложение № 2

СОГЛАСОВАНО:

Представитель работников

_____ О.В.Гейман

«__» _____ 2022г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ № 1

Т.Н.Ташова

«__» _____ 2022г.

Норма бесплатной выдачи работникам МБДОУ «Северо-Енисейский детский сад № 1» специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

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

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

Ответственный по ОТ _____ Т.В. Чинова

СОСТАВ
КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

ОТ АДМИНИСТРАЦИИ:

Фамилия, имя, отчество	занимаемая должность, профессия
1. Гейман О.В.	ст. воспитатель МБДОУ № 1
2. Чинова Т.В.	воспитатель МБДОУ № 1

ОТ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА:

Фамилия, имя, отчество	занимаемая должность, профессия
1. Ахтамова И.П.	завхоз МБДОУ № 1
2. Шмидт Е.В.	машинист по стирке белья МБДОУ № 1

Заведующий МБДОУ № 1
_____ Т.Н.Ташова
«_____» _____ 2022г.

Представитель работников
_____ О.В.Гейман
«_____» _____ 2022 г.

М.П.

СОСТАВ

комиссии по охране труда

ОТ АДМИНИСТРАЦИИ:

Фамилия, имя, отчество	занимаемая должность, профессия
1. Ташова Т.Н.	заведующий МБДОУ № 1
2. Гейман О.В.	ст. воспитатель МБДОУ № 1
3. Чинова Т.В.	воспитатель МБДОУ № 1

ОТ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА:

Фамилия, имя, отчество	занимаемая должность, профессия
1. Ахтамова И.П.	заведующий хозяйством МБДОУ №1
3. Шмидт Е.В.	машинист по стирке белья МБДОУ № 1

Заведующий МБДОУ № 1
_____ Т.Н.Ташова
_____»_____ 2022 г.

Представитель работников
_____ О.В.Гейман
«_____»_____ 2022г.

М.П

**Уполномоченный по охране труда
от трудового коллектива**

Ахтамова Ирина Петровна

**Избран на собрании трудового коллектива МБДОУ
«Северо-Енисейский детский сад №1»**

«03» августа 2022г.

Заведующий МБДОУ № 1
_____ Т.Н.Ташова
«_____» _____ 2022 г.

Представитель работников
_____ О.В.Гейман
«_____» _____ 2022г.

М.П.

СОСТАВ
комиссии по разработке Коллективного договора

ОТ АДМИНИСТРАЦИИ:

Фамилия, имя, отчество	занимаемая должность, профессия
1. Ташова Т.Н.	заведующий МБДОУ № 1
2. Гейман О.В.	ст. воспитатель МБДОУ № 1
3. Чинова Т.В.	завхоз МБДОУ № 1

ОТ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА:

Фамилия, имя, отчество	занимаемая должность, профессия
1. Лопаткина Н.А.	воспитатель МБДОУ № 1
2. Визничак Т.В.	воспитатель МБДОУ № 1
3. Шмидт Е.В.	машинист по стирке белья МБДОУ № 1

Заведующий МБДОУ № 1
_____ Т.Н.Ташова
« _____ » _____ 2022 г.

Представитель работников
_____ О.В.Гейман
« _____ » _____ 2022г.

М.П.

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

Должность	Доплаты	№ карты аттестации рабочего места по условиям труда; Обоснование
Машинист по стирке белья	12%	№17 Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств
Шеф–повар, повар	12%	№13а Работа у горячих плит, электро- жаровых шкафов, кондитерских и паро – масляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки
Кухонный рабочий	12%	№15 Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ
Заведующий хозяйством	12%	№12 Погрузочно- разгрузочные работы, производимые вручную
Младший воспитатель	12%	№18а Уборка помещений
Старший воспитатель	12%	№1 Работа за дисплеями ЭВМ
Педагог-психолог	12%	№1 Работа за дисплеями ЭВМ
Дворник	12%	№ 24 Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную
Делопроизводитель	12%	№1 Работа за дисплеями ЭВМ
Заведующий	12%	№1 Работа за дисплеями ЭВМ

Заведующий МБДОУ № 1
_____ Т.Н.Ташова
« _____ » _____ 2022 г.
М.П.

Представитель работников
_____ О.В.Гейман
« _____ » _____ 2022 г.

Приложение № 8

СОГЛАСОВАНО:

Представитель работников

_____ О.В.Гейман

«_____» _____ 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ № 1

_____ Т.Н.Ташова

«_____» _____ 2022г.

М.П.

Продолжительность очередного отпуска сотрудников

МБДОУ «Северо-Енисейский детский сад №1»

№	Должность	Очередной отпуск (календарные дни)	Дополнительный отпуск (календарные дни)
1	Заведующий	42	24
2	Воспитатель	42	24
3	Старший воспитатель	42	24
4	Музыкальный руководитель	42	24
5	Заведующий хозяйством	28	24
6	Повар	28	30
7	Кухонный рабочий	28	24
8	Кастелянша	28	24
9	Машинист по стирке белья	28	24
10	Сторож	28	24
11	Дворник	28	24
12	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	28	24
13	Младший воспитатель	28	24
14	Учитель-логопед	42	24
15	Педагог-психолог	42	24

