

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №28 «Хрусталик» города Волжска Республики Марий Эл
на 2025-2028 г.г.

ПОДПИСАНЫ СТОРОНАМИ:

От работодателя:

Заведующий образовательным
учреждением
Федосеева Екатерина
Васильевна

От работников:

председатель первичной
профсоюзной организации
Петухова Елена Васильевна



« 09 » июня 2025 г.



(подпись)

« 09 » июня 2025 г.

Проведена уведомительная регистрация
в государственном казенном учреждении
Республики Марий Эл «Центр занятости
населения города Волжска и
Волжского района»
Регистрационный номер 114
от «08» июня 2025 г.
Ответственное лицо:
Бер. и.и.с. Е.А. Федосеева
(должность, подпись) (И.О.)

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №28 «Хрусталик» города Волжска Республики Марий Эл на 2025-2028 г.г.

1. Абзац 3 пункта 5.1.2 раздела V «Рабочее время и время отдыха» изложить в следующей редакции:

«5.1.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (статья 92 ТК РФ):

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю;
- для педагогических работников – 36 часов (статья 333 ТК РФ)».

2. Пункт 5.1.4 раздела V «Рабочее время и время отдыха» изложить в следующей редакции:

«5.1.4. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя (статья 93 ТК РФ)».

3. Пункт 5.1.19 раздела V «Рабочее время и время отдыха» изложить в следующей редакции:

«5.1.19. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам исчисляется в соответствии с требованиями статьи 121 Трудового кодекса РФ с учетом категорий работников:

- педагогические – 42 или 56 календарных дней, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 03 апреля 2024 г. № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», в том числе работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении (независимо от количества таких детей в группе) - 56 календарных дней (воспитатель, а также принимающие непосредственное участие в работе с указанной категорией детей – педагог-психолог, учитель – логопед, учитель – дефектолог);
- несовершеннолетние – 31 календарный день;
- музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре – 56 календарных дней;
- инвалиды – 30 календарных дней,

- остальные – 28 календарных дней».

4. В пункте 5.2.1. раздела V «Рабочее время и время отдыха» после слов «места работы» дополнить словом «(должности)».

5. Пункт 6.1.8 раздела VI «Оплата труда и нормы труда» изложить в следующей редакции:

«6.1.8 Изменение размеров заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома».

6. Пункт 6.1.9 раздела VI «Оплата труда и нормы труда» изложить в следующей редакции:

«6.1.9. Производить оплату труда педагогическим работникам с учетом ранее имеющейся квалификационной категории, если законодательством Республики Марий Эл или настоящим Соглашением не установлено иное в следующих случаях:

- выхода на работу после длительной нетрудоспособности (4 месяца и более) - сроком на 1 год;

- выхода на работу из отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, - сроком не более 2-х лет;

- в случае нахождения в межаттестационный период в длительном отпуске продолжительностью до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», после выхода на работу - на срок, соответствующий продолжительности отпуска;

- до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости - не менее чем за один год;

- до наступления срока назначения страховой пенсии по старости досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» в редакции Федерального закона от 03.10.2018 № 350-ФЗ) - не менее чем за один год;

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией организации или сокращением численности и штата работников организации, после выхода на пенсию - сроком на 1 год;

- выхода на работу после окончания службы в рядах Вооружённых сил России - сроком не более 2-х лет;

- окончания срока полномочий в составе выборного профсоюзного органа на штатной основе и перехода на педагогическую должность, по которой истек срок действия ранее имеющейся квалификационной категории (независимо от срока ее установления), - сроком не более 2 лет;

- окончания срока действия установленной квалификационной категории, срок действия которой закончился в период защиты кандидатской и докторской степеней, - сроком на 1 год;

- выхода на пенсию по старости в год окончания действия установленной квалификационной категории - сроком до конца учебного года;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям – не менее, чем на 6 месяцев.

Оплата труда в вышеперечисленных случаях устанавливается работодателем по ходатайству ВОППО».

7. Пункт 6.1.10 раздела VI «Оплата труда и нормы труда» изложить в следующей редакции:

«6.1.10. Проведение аттестации педагогических работников, имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия и иные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, либо являющихся призерами конкурсов профессионального мастерства педагогических работников, в целях установления первой или высшей квалификационной категории осуществляется на основе сведений, подтверждающих наличие у педагогических работников наград, званий, знаков отличия, сведений о награждениях за участие в профессиональных конкурсах (приказ Минпросвещения РФ от 24.03.2023г. № 196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»)).».

8. Пункт 6.2.8 раздела VI «Оплата труда и нормы труда» изложить в следующей редакции:

«6.2.8. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (статья 236 ТК РФ)».

9. Второй абзац пункта 7.5. раздела VII «Высвобождение работников и содействие их трудоустройству» изложить в следующей редакции:

«7.5. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребёнка в возрасте до 18 лет в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войсках национальной гвардии РФ по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации».

10. Абзац 2 пункта 7.6. раздела VII «Высвобождение работников и содействие их трудоустройству» изложить в следующей редакции

«7.6. Одновременно с уведомлением Работодатель представляет профсоюзному комитету проект приказа об утверждении штатного расписания и сроках введения его в действие, социально-экономическое обоснование принятого решения о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей, список вакантных должностей, предполагаемые варианты трудоустройства высвобождаемых работников. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения».

11. Пункт 7.7. раздела VII «Высвобождение работников и содействие их трудоустройству» изложить в следующей редакции

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

12. Пункт 8.2.5. раздела VIII «Социальная поддержка, гарантии, льготы и компенсации» изложить в следующей редакции:

«8.2.5. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, нахождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное

профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя (статья 187 ТК РФ)».

13. Абзац 1 пункта 8.4. раздела VIII «Социальная поддержка, гарантии, льготы и компенсации» изложить в следующей редакции:

«8.4. Руководствуясь статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и согласно приказу Минпросвещения РФ от 24.03.2023г. № 196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Порядок проведения аттестации), Стороны договорились:»

14. Пункт 8.4.1. раздела VIII «Социальная поддержка, гарантии, льготы и компенсации» изложить в следующей редакции:

«8.4.1. В случае окончания срока действия квалификационной категории педагогических работников, установленной им на основании Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276, оплата труда таких работников, производится с учетом ранее имеющейся квалификационной категории, если законодательством Республики Марий Эл или настоящим Соглашением не установлено иное в следующих случаях:

- выхода на работу после длительной нетрудоспособности (4 месяца и более) - сроком на 1 год;
- выхода на работу из отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, - сроком не более 2-х лет;
- в случае нахождения в межаттестационный период в длительном отпуске продолжительностью до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», после выхода на работу - на срок, соответствующий продолжительности отпуска;
- до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости - не менее чем за один год;
- до наступления срока назначения страховой пенсии по старости досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» в редакции Федерального закона от 03.10.2018 № 350-ФЗ) - не менее чем за один год;
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией организации или сокращением численности и штата работников организации, после выхода на пенсию - сроком на 1 год;
- выхода на работу после окончания службы в рядах Вооруженных сил России - сроком не более 2-х лет;
- окончания срока полномочий в составе выборного профсоюзного органа на штатной основе и перехода на педагогическую должность, по которой истек срок действия ранее имеющейся квалификационной категории (независимо от срока ее установления), - сроком не более 2 лет;

- окончания срока действия установленной квалификационной категории, срок действия которой закончился в период защиты кандидатской и докторской степеней, - сроком на 1 год;
- выхода на пенсию по старости в год окончания действия установленной квалификационной категории - сроком до конца учебного года;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям – не менее, чем на 6 месяцев.

Оплата труда в вышеперечисленных случаях устанавливается работодателем по ходатайству ВОППО».

15. Абзац 2 пункта 8.4.9. раздела VIII «Социальная поддержка, гарантии, льготы и компенсации» изложить в следующей редакции:

«8.4.9. При приеме на педагогические должности лицу, не имеющих педагогического образования, следует руководствоваться положениями письма Министерства просвещения РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 17.08.2023г. № 08-1510/394».

16. Пункт 8.7. раздела VIII «Социальная поддержка, гарантии, льготы и компенсации» изложить в следующей редакции:

«8.7. Молодым специалистом (педагогическим работником) (далее – молодой специалист) признается гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, окончивший профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования, получивший документ об уровне образования и (или) квалификации и заключивший трудовой договор с государственной или муниципальной общеобразовательной организацией, в течение трех лет после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву в рядах Вооруженных Сил России, перехода молодого специалиста в другую образовательную организацию, расположенную на территории Республики Марий Эл).

Статус молодого специалиста также распространяется на работника, имевшего трудовой стаж до завершения обучения в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях».

17. В пункте 9.1.1. раздела IX «Охрана труда и здоровья» ссылку на «статью 226 ТК РФ» заменить на «статью 225 ТК РФ».

18. В пункте 9.1.2. раздела IX «Охрана труда и здоровья» ссылку на «статью 217 ТК РФ» заменить на «статью 223 ТК РФ».

19. Пункт 10.4. раздела X «Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза первичной профсоюзной организации» дополнить следующими позициями:

« - разработка и утверждение локальных нормативных актов по охране труда (ст. 214 ТК РФ);

- принятие локального нормативного акта о временном переводе работников на дистанционную работу (ст. 312.9 ТК РФ) и другими».

20. Пункт 12.7. раздела XII «Заключительные положения» изложить в следующей редакции:

«12.7. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями работодатель направляет в семидневный срок на уведомительную регистрацию в государственное казенное учреждение Республики Марий Эл «Центр занятости населения города Волжска и Волжского района».

21. Абзац 1 пункта 9 Приложения № 1 «Положение о системе оплаты труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №28 «Хрусталик» города Волжска Республики Марий Эл» исключить.

22. Позицию 1 пункта 13.1.2. Приложения № 1 «Положение о системе оплаты труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №28 «Хрусталик» города Волжска Республики Марий Эл» исключить

23. Пункт 14 Приложения № 1 «Положение о системе оплаты труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №28 «Хрусталик» города Волжска Республики Марий Эл» изложить в следующей редакции:

«14. Базовые оклады рабочих устанавливаются в соответствии с тарифными разрядами, предусмотренными единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Тарифный разряд в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Базовый оклад, рублей
1 разряд	5058,85
2 разряд	5418,80
3 разряд	5597,05
4 разряд	5961,60
5 разряд	6320,40
6 разряд	6681,50
Высококвалифицированные рабочие, постоянно занятые на важных и ответственных работах, имеющие 7 разряд».	6681,50

24. В абзаце 2 пункта 22 Приложения № 1 «Положение о системе оплаты труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №28 «Хрусталик» города Волжска Республики Марий Эл» ссылку на приложение № 5 заменить на приложение № 12.

25. Пункт 29.2. Приложения № 1 «Положение о системе оплаты труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №28 «Хрусталик» города Волжска Республики Марий Эл» изложить в следующей редакции:

«29.2. Педагогическим работникам, впервые окончившим высшее или среднее специальное учебное заведение и заключившим (в течение трех лет после окончания высшего или среднего специального учебного заведения) трудовой договор с учреждением по педагогической специальности (должности), устанавливаются надбавки в размере до 50 процентов от ставки заработной платы,

оклада (должностного оклада) на трехлетний период со дня трудоустройства в учреждение».

26. Абзац 5 пункта 32 Приложения № 1 «Положение о системе оплаты труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №28 «Хрусталик» города Волжска Республики Марий Эл» исключить.

27. Пункт 46 Приложения № 1 «Положение о системе оплаты труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №28 «Хрусталик» города Волжска Республики Марий Эл» исключить.

28. Пункт 1 и пункт 2 Порядка определения стажа педагогической работы (Приложение № 1 к «Положению о новой системе оплаты труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №28 «Хрусталик» города Волжска Республики Марий Эл» изложить в следующей редакции:

«1. Стаж педагогической деятельности определяется в соответствии с трудовой книжкой педагогического работника (при наличии) и (или) сведениями о его трудовой деятельности, содержащимися в информационных системах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (далее - сведения о трудовой деятельности). (В редакции Постановления Правительства Республики Марий Эл от 30.08.2024 г. № 324)

2. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке и (или) сведениями о трудовой деятельности, может быть установлен на основании справок о работе, выданных образовательными организациями и организациями, осуществляющими обучение (далее - организации), на основании документов организации, подтверждающих стаж работы педагогического работника по специальности, в том числе приказов, послужных и тарификационных списков, книг учета личного состава, табельных книг, архивных описей. Справки о работе должны содержать подпись руководителя организации либо лица, его заменяющего, печать организации, данные о наименовании организации, должности и времени работы педагогического работника в указанной должности, дату выдачи, а также реквизиты документов, на основании которых подготовлена справка о работе. (В редакции Постановления Правительства Республики Марий Эл от 21.10.2021 г. № 441).

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы. В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и в период этой работы, могут приниматься показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе. (В редакции Постановления Правительства Республики Марий Эл от 21.10.2021 г. № 441).

В стаж педагогической работы засчитывается работа на педагогических должностях, определенных приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. N 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования». (В редакции Постановления Правительства Республики Марий Эл от 13.02.2014 г. N 60)».

29. Пункт 5.1. раздела 5 «Материальная помощь» Приложения № 2 к коллективному договору «Положение о премировании, надбавках, доплатах и других видах материального поощрения и стимулирования сотрудников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №28 «Хрусталик» города Волжска Республики Марий Эл» изложить в следующей редакции:

5.1.	При наличии средств после производства выплат, предусмотренных разделами 2-3 работникам МДОУ может выделяться материальная помощь в размере до 7000 рублей в следующих случаях:	
	а) в связи со смертью близких родственников (родителей, детей, сестер и братьев (родных)).	до 7000 руб.
	б) на восстановление здоровья (лечение, операция, покупка дорогостоящих лекарств)	до 7000 руб.
	в) в связи с бракосочетанием (работника, детей).	до 7000 руб.
	г) в связи с рождением ребенка.	до 7000 руб.
	д) в связи с нанесением значительного ущерба в результате кражи, пожара, стихийного бедствия, иных чрезвычайных ситуациях.	до 7000 руб.

30. Приложение «Личная карточка № учета выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств» к Приложению № 8 к коллективному договору «Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств» (Приложение № 2 к Правилам обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, утвержденным приказом Минтруда России от 29 октября 2021 г. N 766н) изложить в следующей редакции:

Приложение

ЛИЧНАЯ КАРТОЧКА УЧЕТА ВЫДАЧИ СИЗ

Лицевая сторона личной карточки

ЛИЧНАЯ КАРТОЧКА N ____
учета выдачи СИЗ

Фамилия _____
Имя ____ Отчество (при наличии) _____
Табельный номер _____
Структурное подразделение _____
Профессия (должность) _____
Дата поступления на работу _____
Дата изменения профессии (должности)
или перевода в другое структурное
подразделение _____

Пол _____
Рост _____
Размер:
одежды _____
обуви _____
головного убора _____
СИЗОД _____

СИЗ рук _____

Наименование СИЗ	Пункт Норм	Единица измерения, периодичность выдачи	Количество на период

--	--	--	--

Ответственное лицо за ведение
карточек учета выдачи СИЗ

(подпись)

(фамилия, инициалы)

Оборотная сторона личной карточки

Наименование СИЗ	Модель, марка, артикул, класс защиты СИЗ, дерматологических СИЗ	Выдано				Возвращено <*>			
		дата	количество	Лично /дозатор <*>	подпись получившего СИЗ	дата	Количество	Подпись сдавшего СИЗ	Акт списания (дата, номер)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

<*> - информация указывается только для дерматологических СИЗ
<***> - информация указывается для всех СИЗ, кроме дерматологических СИЗ и СИЗ однократного применения

31. Приложение № 9 «Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам учреждения» к Коллективному договору изложить в следующей редакции:

**Нормы бесплатной выдачи специальной одежды,
специальной обуви и других средств индивидуальной
защиты работникам учреждения**

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (период) (штуки, пары, комплекты, мл)
1.	Младший воспитатель	Костюм для защиты от механических воздействий (стирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (стирания) Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 пара 12 пар 1 шт.
2.	Уборщик производственных и служебных помещений	Костюм для защиты от механических воздействий (стирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (стирания) Перчатки для защиты от механических воздействий	1 шт. 1 пара 12 пар

		(истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
3.	Дворник	Жилет сигнальный повышенной видимости Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 шт. 1 шт. на 2 года 1 пара 12 пар 12 пар 1 шт.
4.	Кладовщик	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 пара 12 пар 1 шт.
5.	Повар	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 пара 1 шт.
6.	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 пара 12 пар 1 шт.

7.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	<p>Костюм для защиты от механических воздействий (стирания)</p> <p>Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)</p> <p>Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания)</p> <p>Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>1 шт.</p>
8.	Кастелянша	<p>Костюм для защиты от механических воздействий (стирания)</p> <p>Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p>
9.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	<p>Костюм для защиты от механических воздействий (стирания)</p> <p>Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды</p> <p>Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)</p> <p>Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания)</p> <p>Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений</p> <p>Каскетка защитная от механических воздействий</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт. на 2 года</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>1 шт.</p> <p>1 шт. на 2 года</p>
10.	Сторож	<p>Жилет сигнальный повышенной видимости</p> <p>Костюм для защиты от механических воздействий (стирания)</p> <p>Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды</p> <p>Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)</p> <p>Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания)</p> <p>Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>1 шт. на 2 года</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>1 шт.</p>

^П Выдержки из Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям), утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. N 767н.

32. В абзаце 2 пункта 2.1.7. приложения № 11 к коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка» ссылку на ч. 1 – 2 статьи 213 ТК РФ заменить на статью 220 ТК РФ.

33. Пункт 2.1.11. приложения № 11 к коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка» изложить в следующей редакции:
«2.1.11. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора».

34. Пункт 2.2.4. приложения № 11 к коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка» изложить в следующей редакции:
«2.2.4. По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования».

35. Абзац 1 пункта 2.4.14. приложения № 11 к коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка» изложить в следующей редакции:
«2.4.14. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет (статья 140 ТК РФ). По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой».

36. Абзац 1 пункта 3.7.5. приложения № 11 к коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка» изложить в следующей редакции:
«3.7.5. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (статья 236 ТК РФ)».

37. Пункт 4.1.9. приложения № 11 к коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка» изложить в следующей редакции:
«4.1.9. 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 не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника

сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно».

38. Пункт 4.1.10. приложения № 11 к коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка» изложить в следующей редакции:

«4.1.10 Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем с учётом мнения профсоюза. Сменный режим работы установить для следующих категорий работников: **воспитатель, повар, сторож.**

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

Приложение № 13 к коллективному договору между работодателем и работниками МДОУ «Детский сад № 28 «Хрусталик» на период с 2025 по 2028г.г.».

График сменности работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №28 «Хрусталик» города Волжска Республики Марий Эл

№ п/п	Должность	Длительность смены	График сменности
1.	Воспитатель	5 часов	<u>I смена:</u> 7.00 – 12.00 <u>II смена:</u> 12.00 – 17.00
2.	Повар	8 часов	<u>I смена:</u> 6.00 – 15.00 (обеденный перерыв 10.30 – 11.30) <u>II смена:</u> 8.00 – 17.00 (обеденный перерыв 12.00 – 13.00)
3.	Сторож	8 часов (количество отработанных часов учитывается за календарный год)	Рабочие дни: 18.00 – 6.00 Выходные и праздничные дни: 6.00 – 6.00

39. Пункт 4.2.6. приложения № 11 к коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка» дополнить следующим содержанием:

«4.2.6 Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней».

40. Пункт 6.3. приложения № 11 к коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка» изложить в следующей редакции:

«6.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства при которых он был совершен».

Прошито и пронумеровано

15 (пятнадцать) листов

Заведующий ИЮУ № 28

«Хрустальный»

Е. В. Федосеев

№28

