

Муниципальное бюджетное дошкольное общеобразовательное учреждение  
«Детский сад № 2 п.Калевала»

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**на период с 22 октября 2025 года по 22 октября 2028 года**

**От работодателя:**

Заведующая МБДОУ

«Детский сад № 2 п.Калевала» :

/Терво А.Н.

«22» октября 2025 года

**От работников:**

Представитель Общего собрания

коллектива:

/Богданова В.В.

«22» октября 2025 года

Одобрен и принят на общем собрании  
трудового коллектива МБДОУ «Детский сад  
№ 2 п. Калевала»

Протокол № 4  
от «22» октября 2025 года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Управлении труда и занятости Республики Карелия

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от «\_\_\_» 2025 года

---

Должность

Подпись

Ф.И.О.

## **1.       Общие положения.**

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются Работодатель в лице заведующей Муниципального бюджетного дошкольного общеобразовательного учреждения «Детский сад № 2 п.Калевала» (далее – работодатель) и работники Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Детский сад № 2 п.Калевала» (далее по тексту МБДОУ «Детский сад № 2 п.Калевала»). Представителем Работодателя является заведующая МБДОУ «Детский сад № 2 п.Калевала» Терво Анна Николаевна. Представителем работников является завхоз Богданова Виктория Владимировна. Коллективный договор рассматривается и принимается на общем собрании работников учреждения.

1.2. Настоящий Коллективный договор:

- является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и работниками МБДОУ «Детский сад № 2 п.Калевала» на основе согласования взаимных интересов сторон;
- распространяется на всех работников МБДОУ «Детский сад № 2 п.Калевала»;
- вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет: с октября 2025г. по октябрь 2028г.
- корректируется по соглашению сторон.

1.3. Итоги и ход выполнения Коллективного договора рассматриваются на совместном заседании работников и Работодателя по требованию одной из сторон.

1.4. Любая из сторон, подписавших настоящий Коллективный договор, вправе вносить предложения о внесении в него изменений и дополнений, которые не создают препятствий для выполнения уже принятых сторонами обязательств. Эти предложения могут быть приняты только по взаимному согласию сторон.

1.5. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.6. Условия коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

1.7. Трудовые отношения в МБДОУ «Детский сад № 2 п.Калевала» регулируются законодательством о труде, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Карелия, Калевальского муниципального района, содержащими нормы трудового права, в том числе настоящим Коллективным договором.

1.8. Неотъемлемой частью Коллективного договора являются Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБДОУ «Детский сад № 2 п.Калевала».

1.9. Локальные нормативные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, утверждаются работодателем по согласованию с представительным органом работников.

## **2.       Трудовой договор, обеспечение занятости.**

2.1. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником МБДОУ «Детский сад № 2 п.Калевала» и работодателем, если иное не установлено Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора на неопределенный срок.

Трудовой договор на определенный срок заключается лишь в случаях, когда трудовые

отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, и в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

2.3. При заключении трудового договора в целях проверки соответствия работника поручаемой работе может устанавливаться срок испытания до трех месяцев. В период срока испытания на работников распространяются все положения настоящего коллективного договора.

2.4. Не допускается установление испытательного срока при приеме на работу для лиц, не достигнувших 18 лет, а также лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

2.5. Не допускается применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию, к работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочным работам.

2.6. С 01.01.2021 года при заключении трудового договора впервые работодатель формирует основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже работника (далее - сведения о трудовой деятельности) в электронном виде и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи её утратой, повреждением или по иной причине, работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется.

2.7. Условия трудового договора при его заключении определяются трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и соглашением сторон.

2.8. Не допускается противоречие условий Коллективного договора и трудового договора.

2.9. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.10. Порядок и условия сокращения численности или штата работников регулируются действующим трудовым законодательством.

Вопросы, связанные с сокращением численности работников, рассматриваются сторонами совместно. По итогам совместных консультаций в настоящий Коллективный договор могут дополнительно включаться мероприятия, направленные на сохранение занятости, защиты высвобождаемых работников.

Работодатель информирует трудовой коллектив об имеющихся вакансиях.

2.11. Работодатель обязуется принимать решение о сокращении численности или штатов работников организации по конкретным работникам с учетом мнения Совета трудового коллектива.

2.12. Работодатель обязуется производить сокращение численности работников в первую очередь за счет сокращения (использования) вакантных должностей, увольнения временных работников и совместителей.

### **3. Рабочее время и время отдыха.**

3.1. Рабочее время и время отдыха работников МБДОУ «Детский сад № 2 п.Калевала» регулируется в соответствии с требованиями трудового законодательства и статьями настоящего раздела Коллективного договора, а также Правилами внутреннего трудового распорядка для работников МБДОУ «Детский сад № 2 п.Калевала» (Приложение № 1\_\_).

Для педагогических работников МБДОУ «Детский сад № 2 п.Калевала» устанавливается продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Для обслуживающего персонала устанавливается рабочее время продолжительностью: женщины - 36 часов в неделю, мужчины - 40 часов в неделю.

3.2. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производятся по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работников, в случаях, установленных законодательством. Оплата труда работника за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится в соответствии с действующим законодательством.

3.3. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

3.4. Стороны пришли к соглашению, что МБДОУ «Детский сад № 2 п.Калевала» работает по режиму в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работников в случаях, установленных законодательством. Оплата труда работника за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится в соответствии с действующим законодательством.

3.6. Педагогическим работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка:

- основной отпуск продолжительностью 42 календарных дня;
- дополнительный отпуск продолжительностью 24 календарных дня, как лицам, работающим в районах Крайнего Севера.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в МБДОУ «Детский сад № 2 п.Калевала». По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев непрерывной работы по заявлению работника:

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

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

3.7. Не допускается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска и отзыв из отпуска работников моложе 18 лет, а также замены этой категории работников отпуска денежной компенсацией.

3.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно, в соответствии с графиком отпусков. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников.

3.9. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях, установленных трудовым кодексом.

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное время предоставляется по желанию работника:

- имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет (до достижения младшим из них 14 лет);
- отозванным из ежегодного оплачиваемого отпуска;
- женщинам- перед отпуском по беременности и родам или сразу после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- несовершеннолетним;
- одному из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающего ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- почетному донору России;

3.10. 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:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до 5 (пяти) календарных дней;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию илиувечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;

– для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня

Ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставляются в удобное для них время:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет – 14 календарных дней;
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы – 14 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.11. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяет федеральный нормативный правовой акт.

#### **4. Оплата труда.**

4.1. Система оплаты труда МБДОУ «Детский сад № 2 п.Калевала» устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Карелия, Калевальского муниципального района, содержащими нормы трудового права и Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 2 п.Калевала». (Приложение № 2).

4.2. Системы оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 2 п.Калевала» устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов компенсационных выплат;
- Положения о системе оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 2 п.Калевала»;
- согласование с представительным органом – общее собрание работников;
- перечня видов стимулирующих выплат.

4.3. Заработка плата работника МБДОУ «Детский сад № 2 п.Калевала» включает в себя:

- ставку заработной платы, оклад, (должностной оклад);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

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).

**4.4.** Заработка плата выплачивается работнику МБДОУ «Детский сад № 2 п.Калевала» на банковские карты путем перечисления два раза в месяц:

- Заработка плата за первую половину месяца 30 числа расчетного месяца;
- Заработка плата за вторую половину месяца 15 числа следующего за расчетным месяцем.

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 пятидесятий 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 невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

## **5. Электронный документооборот в трудовых отношениях**

Стороны договорились о том, что:

5.1. Работодатель вправе принять решение о введении электронного документооборота.  
5.2. Электронный документооборот вводится работодателем на основании локального нормативного акта, который принимается им с учетом мнения представительного органа работников учреждения в порядке, установленном ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, и который содержит:

- сведения об информационной системе (информационных системах), с использованием которой работодатель будет осуществлять электронный документооборот;
- порядок доступа к информационной системе работодателя (при необходимости);
- перечень электронных документов и перечень категорий работников, в отношении которых осуществляется электронный документооборот;
- срок уведомления работников о переходе на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота, а также сведения о дате введения электронного документооборота, устанавливаемой не ранее дня истечения срока указанного уведомления.

5.3. Порядок осуществления электронного документооборота утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, и может предусматривать:

- сроки подписания работником электронных документов и (или) ознакомления с ними с учетом рабочего времени работника, периодичность такого подписания и ознакомления;
- порядок проведения инструктажа работников по вопросам взаимодействия с работодателем посредством электронного документооборота (при необходимости);
- исключительные случаи, при которых допускается оформление документов на бумажном носителе (трудовые книжки, формируемые в соответствии с трудовым законодательством в электронном виде сведения о трудовой деятельности работников, акт о несчастном случае на производстве по установленной форме, приказ (распоряжение) об увольнении работника, документы, подтверждающие прохождение работником инструктажей по охране труда, в том числе лично подписываемых работником);
- процедуры взаимодействия работодателя с представительным органом работников и с комиссией по трудовым спорам (при необходимости).

5.4. Работодатель уведомляет каждого работника в срок, установленный локальным нормативным актом, о переходе на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота и праве работника дать согласие на указанное взаимодействие.

5.5. Переход на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота осуществляется с письменного согласия работника, за исключением лиц, которые приняты (принимаются) на работу после 31 декабря 2021 года и у которых по состоянию на 31 декабря 2021 года отсутствует трудовой стаж.

Отсутствие согласия работника на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота признается отказом работника от такого взаимодействия. При этом за работником сохраняется право дать указанное согласие в последующем.

5.6. Работодатель обязан проинформировать об осуществлении электронного документооборота лицо, принимаемое на работу. При этом лицо, имеющее по состоянию на 31 декабря 2021 года трудовой стаж, при приеме на работу к работодателю, который осуществляет электронный документооборот либо принял решение о введении электронного документооборота, вправе дать согласие на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота.

Отсутствие согласия работника или лица, принимаемого на работу, на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота либо отсутствие у работника или лица, принимаемого на работу, электронной подписи не может являться основанием для отказа в приеме на работу, либо увольнения работника (за исключением лиц, которые приняты (принимаются) на работу после 31 декабря 2021 года и у которых по состоянию на 31 декабря 2021 года отсутствует трудовой стаж).

5.7. Работодатель обязан безвозмездно предоставлять работникам, которые не дали согласия на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота, документы, связанные с их работой у данного работодателя, на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

5.8. При заключении трудового договора документы, предусмотренные ТК РФ, могут быть предъявлены лицом, поступающим на работу, в форме, согласованной с работодателем, в том числе в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

5.9. Ознакомление лица, поступающего на работу, с документами, предусмотренными ТК РФ, может осуществляться в электронной форме.

5.10. Работодатель несет расходы на получение работником электронной подписи (в случае ее отсутствия) и ее использование.

5.11. Работник или лицо, поступающее на работу, вправе использовать ранее полученную самостоятельно усиленную квалифицированную электронную подпись.

## **6. Регулирование труда женщин (лиц с семейными обязанностями, молодежи, работников предпенсионного и пенсионного возраста)**

6.1. Беременные женщины в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению переводятся на легкий труд. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

6.2. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности к родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере.

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. На период отпуска по уходу за ребенком за работницей сохраняется место работы (должность).

6.3. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в данной организации.

6.4. Запрещается привлечение к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие

праздничные дни беременных женщин и лиц в возрасте до 18 лет. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники имеющие детей - инвалидов, а также работники осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, проживающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не разрешена им по состоянию здоровья в, соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

6.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка до 16 лет (ребенка - инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, родителями (опекунами, попечителями), которые являются единственными кормильцами ребенка до трех лет в семье с тремя и более детьми до 16 лет или ребенка - инвалида до 18 лет, если другой родитель (опекун, попечитель) не работает не допускается, за исключением случаев, установленных законодательством.

6.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

6.7. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации, помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

6.8. Работодатель обязуется:

- создавать необходимые условия для реализации научного, творческого потенциала молодёжи, стимулирования её инновационной деятельности, а также с целью сохранения преемственности кадрового потенциала организации, развивать наставничество, мастер - классы молодых специалистов (стаж работы до 3-х лет);

- создавать в Учреждении условия для активного отдыха, в том числе спортивно - оздоровительных мероприятий для молодых работников и членов их семей;

- предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск по заявлению работника в возрасте до 18 лет до истечения 6 месяцев непрерывной работы в Учреждении, не допускать не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска данной категории работников;

- не допускать отзыва из отпуска работников моложе 18 лет, а также замены этой категории работников отпуска денежной компенсацией;

- соблюдать гарантии работников, совмещающих работу с обучением в государственных образовательных учреждениях профессионального образования;

- решать вопросы профессионального роста молодых работников с соответствующим повышением заработной платы (повышение квалификации, разрядов и т.д.);

- не допускать установления испытательного срока при приеме на работу для лиц, не достигнувших 18 лет, а также лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- не допускать применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию, к работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочным работам».

6.9. Работодатель создает необходимые условия (мероприятия) по поддержке работников предпенсионного возраста при их трудоустройстве, стимулированию граждан пенсионного и предпенсионного возраста к продолжению их трудовой деятельности;

6.10. Работодатель осуществляет мероприятия по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования предпенсионеров;

6.11. Работодатель привлекает работников пенсионного и предпенсионного возраста с их согласия и за дополнительную оплату на развитие системы наставничества с целью передачи практического опыта молодым работникам и (или) вновь поступившим работникам.

6.12. Работодатель (на основании письменного заявления) освобождает от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работников, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

## **7. Гарантии и компенсации.**

7.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством, а также нормативно-правовыми актами МБДОУ «Детский сад № 2 п.Калевала».

7.2. Работодатель предоставляет работникам гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством для лиц, работающих и проживающих в местностях Крайнего Севера.

7.3. Педагогические работники МБДОУ «Детский сад № 2 п.Калевала» в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, пользуются правом на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения.

7.4. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации. Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

7.5. Работодатель обязан производить оплату стоимости проезда Работника к месту использования отпуска в пределах Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов - 1 раз в два года в соответствии с действующим законодательством, в соответствии с Решением Совета Калевальского муниципального района XXXXIII-IV-307 от 22.12.2022 г.

## **8. Охрана и безопасность труда.**

8.1. Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

8.2. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета сохранения жизни и здоровья работников МБДОУ «Детский сад № 2 п.Калевала». Ответственность за состояние условий и охраны труда в учреждении несет работодатель, который организует проведение обучения, инструктажа, проверки знаний работниками норм, правил и инструкций по охране. Условия труда должны соответствовать требованиям законодательных и иных нормативных актов об охране труда. В трудовом договоре указываются достоверные характеристики условий труда.

8.3. В случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья, работник вправе отказаться от выполнения работы до устранения этой опасности.

8.4. Работник также обязан соблюдать требования охраны труда в соответствии с законодательством.

8.5. Работодатель обязан обеспечить расследование и учет в установленном трудовым законодательством порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.6. **Работодатель обязан проводить специальную оценку условий труда не реже 1 раза в 5**

лет.

**8.7. Мероприятия по охране труда: Приложение № 3**

8.8. В целях усиления работы по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах, в МБДОУ «Детский сад № 2 п. Калевала» разработан план мероприятий по информированию работников по вопросам профилактики ВИЧ-инфекции (Приложение № 4).

8.8. Работодатель обязуется:

В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ/СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавших от этого заболевания, проводить следующие мероприятия:

- включить вопросы по профилактике ВИЧ-инфекции в программы вводного инструктажа по охране труда;
- информировать работников о службах помощи для ВИЧ-инфицированных;
- не допускать дискриминации в сфере труда, увольнения с работы ВИЧ-инфицированных сотрудников на основании наличия у них ВИЧ-инфекции. Признавать права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса.

**9. Контроль за выполнением Коллективного договора.**

9.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Работодателем, Советом трудового коллектива, их представителями, соответствующими органами по труду. Итоги выполнения Коллективного договора рассматриваются на собраниях трудового коллектива, проводимых не реже 1 раза в год.

9.2. В случае нарушения условий Коллективного договора Работодатель и трудовой коллектив обязаны устраниТЬ эти нарушения. При не достижении соглашения, разногласия рассматриваются в соответствии с действующим законодательством.

9.3. В случае надлежащего исполнения Работодателем условий настоящего Коллективного договора работники отказываются от забастовок, различного рода протестов, связанных со срывом и прекращением трудового процесса на все время действия Коллективного договора.

9.4. Работодатель и работники обязуются сотрудничать по тем предметам деятельности образовательного учреждения, которые регламентируются действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, признают право каждой из сторон предъявлять справедливые и обоснованные взаимные требования. Все решения по социально - трудовым вопросам вырабатываются совместно.

9.5. В течение действия Коллективного договора Работодателю и работникам предоставляется право вносить изменения и дополнения, если они направлены на улучшение существующих обязательств и имеется обоюдное согласие сторон.

**9.6. Срок действия настоящего Коллективного договора устанавливается с октября 2025 г. по октябрь 2028 г.**