

«ПРИНЯТО»  
Общим собранием  
трудового коллектива  
МБДОУ «ЦРР – детский  
сад «Мозаика»  
Протокол  
от «03» февраля 2025 г.

«СОГЛАСОВАНО»  
председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ «ЦРР-детский сад  
«Мозаика»

«УТВЕРЖДЕНО»  
Заведующий  
МБДОУ «ЦРР-детский сад  
«Мозаика»

В. А. Потапова/  
от «03» февраля 2025 г.

И. В. Галабир/  
Приказ №62 О/Д  
от «03» февраля 2025 г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2025 – 2027 годы

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Центр развития ребенка – детский сад «Мозаика»  
города Обнинска

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

Регистрационный номер \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 20

Руководитель органа по труду

Администрация г. Обнинска	
Регистрационный №	02-63/09-2025
Дата регистрации	26.02.2025
	Долгост
	Гусинджикова Т.Г.
	(И.О. уполномоченного лица)

I. Общие положения	2
II. Управление учреждением. Повышение эффективности социального партнерства.	5
III. Обеспечение занятости работников, трудовые отношения	7
IV. Права и обязанности работодателя	10
V. Права и обязанности первичной профсоюзной организации	11
VI. Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации	12
VII. Рабочее время и время отдыха	13
VIII. Оплата труда	17
IX. Охрана труда	22
X. Профессиональная подготовка и повышение квалификации	25
XI. Социальные льготы и гарантии	28
XII. Пенсионное обеспечение.	29
XIII. Процедурные вопросы	29

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка – детский сад «Мозаика» города Обнинска (далее – Учреждение)

1.2. Коллективный договор разработан и заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными федеральными законами, Трехсторонним Соглашением в Калужской области, Уставом МБДОУ «ЦРР – детский сад «Мозаика», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников детского сада и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями.

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в коллективе и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные льготы, условия и социальные гарантии по сравнению с действующим законодательством, гарантируемые работодателем. Любые действия, ухудшающие условия по сравнению с действующим законодательством, являются не допустимыми.

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

– Работник Учреждения, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации – Потапова Валерия Алексеевна (далее по тексту – ППО);  
(ФИО)

– Работодатель в лице его представителя – заведующего МБДОУ – Инны Валерьевны Галабир (далее по тексту – Работодатель).

1.6. Действие коллективного договора распространяется с **01.01.2025** года на всех работников Учреждения, независимо от их членства в профсоюзе и на работников, поступивших на работу после его заключения (ст. 43 ТК РФ).

1.7. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно. Стороны, признавая принципы социального партнерства обязуются:

1.7.1. Работодатель:

– признавать выборный орган - общее собрание коллектива единственным представителем работников, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом, иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;

– соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

– знакомить под роспись с коллективным договором, локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями и содержащими нормы трудового права, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

1.7.2. Председатель общего собрания коллектива обязуется:

– содействовать эффективной работе образовательного учреждения;

– осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты индивидуальных трудовых прав и социально-экономических интересов работников образовательного учреждения;

– воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств, кроме случаев объявления в установленном порядке всероссийских забастовок.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При реорганизации или смене формы собственности детского сада любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.10. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.13. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения Коллективного договора.

1.14. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.15. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок до трех лет.

1.16. Условия Коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевыми и территориальными соглашениями, недействительны и не подлежат применению.

1.17. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению и изменению Коллективного договора или неправоммерно отказавшиеся от его подписания, а также лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств

предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.18. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.19. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации настоящего Коллективного договора и оформляются приложением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива учреждения.

1.20. В случае принятия органами государственной власти и местного самоуправления решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически.

1.21. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Коллективного договора.

1.22. Перечень локальных нормативных актов, которые работодатель принимает с учетом мнения профкома, в том числе содержащих нормы трудового права:

- Коллективный договор;
- Правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения;
- Трудовой договор с работниками;
- График отпусков;
- Должностные инструкции работников;
- Положение о защите персональных данных работников;
- Положение об аттестации педагогических работников;
- Положение об аттестационной комиссии;
- Соглашение по охране труда;
- Разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников;
- Инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников;
- Положение «О системе оплаты труда работников МБДОУ «ЦРР – детский сад «Мозаика» города Обнинска.
- Положение о порядке выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам МБДОУ «ЦРР – детский сад «Мозаика» города Обнинска.
- Положение о периодических медицинских осмотрах.
- Положение о расследовании и учете несчастных случаев с воспитанниками.
- Положение о расследовании и учете несчастных случаев на производстве.
- Положение о комиссии по профилактике несчастных случаев с воспитанниками.
- Принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда.
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
- Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров.
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.
- другие локальные нормативные акты.

1.23. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) работников образовательного учреждения.

## **II. УПРАВЛЕНИЕ УЧРЕЖДЕНИЕМ. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.**

### **1. В соответствии со ст. 52 и ст. 53 ТК РФ работники МБДОУ имеют право на участие в управлении МБДОУ непосредственно и через профсоюзный комитет.**

1. Стороны пришли к соглашению, что основными формами непосредственного участия работников в управлении Учреждением являются общие собрания работников, анкетирование, опросы, участие в разработке и принятии коллективного договора, локальных актов Учреждения.

На собраниях, с участием руководителя Учреждения обсуждаются вопросы о работе учреждения и мерах по её улучшению. Предложения работников подлежат обязательному рассмотрению руководителем Учреждения. В случае отклонения предложений их авторам должен быть дан письменный ответ с обоснованием причин отклонения. Собрания, созываются как по инициативе работодателя, так и по инициативе профкома или при групповом обращении работников о созыве собрания.

2. Основные формы участия работников в управлении учреждением через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также предусмотренным в ст.53 ТК РФ и содержащимся в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

3. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, прописанными в ст.24 ТК РФ, осознавая ответственность за функционирование и развитие дошкольного образовательного учреждения, и необходимость улучшения социально-экономического положения работников Стороны:

- осуществляют согласованные действия по реализации федеральных и областных программ, законов и иных нормативных актов, направленных на развитие дошкольного образования и социальную защиту работников;
- совместно добиваются повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий работников учреждения.

4. В установленном порядке, в пределах компетенции, при формировании муниципального бюджета обращаются в органы исполнительной власти для решения следующих вопросов:

- своевременной индексации базовых окладов (ставок) и должностных окладов работников образовательных учреждений в связи с ростом потребительских цен;
- охрану труда и пожарную безопасность в учреждении, аттестацию рабочих мест по условиям труда;
- проведение периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников учреждения;
- подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических кадров;
- санаторно-курортное лечение работников учреждения и их детей;
- компенсацию найма жилья педагогическим работникам учреждения;

–единовременное пособие молодым педагогическим работникам, окончившим образовательные учреждения педагогического профессионального образования и впервые приступившим к работе по полученной специальности.

5. Способствуют развитию творчества, повышению профессионализма педагогических работников, обеспечивают организационное и финансовое сопровождение творческих конкурсов «Воспитатель года» и др. в соответствии с Положением.

6. Содействуют повышению эффективности заключаемого коллективного договора в учреждении.

## **2. Работодатель:**

1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование Учреждения в соответствии с объемами бюджетных обязательств, утвержденными законами о федеральном, областном и муниципальном бюджетах.

2. Принимает решение в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, по установлению либо изменению условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с профкомом.

3. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических и руководящих работников учреждения в соответствии с законодательством.

4. Предоставляет профкому по его запросам информацию, необходимую для заключения коллективного договора, контроля за его выполнением и по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, настоящим коллективным договором.

5. Сотрудничает с профкомом в рамках установленного трудового распорядка, предъявляет, и своевременно рассматривает конструктивные предложения и взаимные требования, разрешает трудовые споры посредством переговоров.

6. Обеспечивает участие представителей профкома в работе совещаний, комиссий и других мероприятиях.

7. Создает условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором.

## **3. Профсоюзный комитет:**

1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников учреждения.

2. Оказывает помощь членам Профсоюза в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

– Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

– Способствует соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

– Вносит предложения Работодателю по разработке систем и форм оплаты труда, управлению МБДОУ, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, принятию текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному выполнению обязанностей работников по трудовому договору.

– Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров.

– Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

### III. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ,

#### ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

**Стороны исходят из того, что трудовые отношения между работником и МБДОУ возникают на основании трудового договора, заключенного в соответствии с ТК РФ (ст. 16).**

3.1.1. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается ими в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевым, территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором, как правило, на неопределённый срок.

3.1.2. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с главой 10-13 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.1.3. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

3.1.4. При заключении трудового договора (эффективный контракт) до его подписания работодатель обязан ознакомить работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положениями об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах, другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст.68 ТК РФ)

3.1.5. Трудовой договор (эффективный контракт) является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (эффективного контракта).

3.1.6. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения) не позднее трех рабочих дней.

3.1.7. Трудовой договор (эффективный контракт) с работниками образовательных учреждений заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

3.1.8. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

3.1.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта), в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта), за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора (эффективный контракт) заключается в письменной форме.

3.1.10. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора (эффективного контракта), не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором образовательного учреждения.

3.1.11. Трудовой договор (эффективный контракт), не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор (эффективный контракт) в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

3.1.12. Содержание трудового договора включает в себя условия, предусмотренные частью 1 ст. 57 ТК РФ.

3.1.13. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты)
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами; объем педагогической нагрузки;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.1.14. В трудовом договоре (эффективном контракте) могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

3.1.15. Переоформление трудового договора (эффективного контракта), заключенного на неопределенный срок, на срочный трудовой договор не допускается.

3.1.16. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

3.1.17. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

3.1.18. В трудовой договор могут быть внесены изменения: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.1.19. При изменении работодателем условий договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.1.20. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.1.21. Прекращение трудовых договоров с работниками (увольнение) работодатель осуществляет по основаниям и в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.



3.1.22. Работники, являющиеся членами профсоюза, не могут быть уволены в связи с сокращением численности или штата работников Учреждения, признания работника не соответствующим занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.п. 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ) без предварительного, до издания приказа об увольнении, получения согласия профсоюзного комитета Учреждения (ст. 82 и ст. 373 ТК РФ).

3.1.23. В соответствии с п.3. ст. 46 Федерального закона от 24.07.2023 N 385-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» и статью 4 Федерального закона «О науке и государственной научно-технической политике» и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, допускаются к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам.

3.1.24. В соответствии с п.3.1. ст. 46 Федерального закона от 08.06.2020 N 165-ФЗ «О внесении изменений в статьи 46 и 108 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», и успешно прошедшие промежуточные аттестации, в последний год обучения допускаются к занятию педагогической деятельностью по образовательным программам дошкольного образования и начального общего образования. Работа в СОШ И ДОУ.

3.1.25. В соответствии с п.4. ст. 46 Федерального закона от 05.12.2022 N 498-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» к занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам допускаются лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения. Соответствие образовательной программы высшего образования направленности дополнительной общеобразовательной программы определяется работодателем. Работа в допобразовании.

## **3.2. Трудовые отношения возлагают на работодателя и работников взаимные права и обязанности. Основные права и обязанности работников изложены в ст. 21 ТК РФ, работодателя - в ст. 22 ТК РФ.**

### 3.2.1. Работодатель в трудовых отношениях обязуется:

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором и дополнительными соглашениями к трудовому договору;
- создавать работникам условия для выполнения ими трудовых обязанностей, норм труда;
- обеспечить безопасные и здоровые условия труда, соответствующие нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- своевременно и в полном размере выплачивать работникам заработную плату в установленных сроках;
- осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- знакомить под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- создавать работникам условия для соблюдения требований охраны и дисциплины труда;
- соблюдать трудовое законодательство, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- исполнять требования законодательства о социальном партнёрстве с работниками учреждения, в том числе вести коллективные переговоры с работниками в лице профкома и заключать коллективный договор, соглашения;
- создавать работникам условия, обеспечивающие им участие в управлении учреждением.

- знакомить работников под роспись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством РФ, Калужской области, соглашениями, настоящим договором;
- производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

#### 3.2.2. Работодатель имеет право:

- требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по трудовому договору;
- привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- поощрять работника за добросовестный эффективный труд;
- иные права, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации;

#### 3.2.3. Работники в трудовых отношениях обязуются:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, в соответствии с профессиональными стандартами, возложенные на них трудовыми договорами,
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;

- бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящегося у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей;

- исполнять и другие обязанности, предусмотренные законодательством, трудовыми договорами, локальными нормативными актами, приказы и распоряжения работодателя, соответствующие его полномочиям.

#### 3.2.4. Работник имеет право:

- на предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;

- иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, трудовым договором.

### **3.3. Профсоюзный комитет в сфере трудовых отношений на основании ст. 370 ТК РФ и Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (ред. 21.12.2021 г.) осуществляет:**

- профсоюзный контроль за соблюдением работодателем законодательства о трудовых договорах (эффективных контрактах) соответствия законодательству и иным нормативным правовым актам содержания трудовых договоров, передачей экземпляра трудового договора работникам, законность переводов работников, являющихся членами профсоюза, на другую работу и увольнения их по инициативе работодателя;

- проводит профсоюзный контроль за правильным внесением записей в трудовые книжки работников, являющихся членами профсоюза;

- оказывает членам профсоюза юридическую и практическую помощь в восстановлении их нарушенных прав.

## **IV. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ**

4.1. Работодатель имеет исключительное право на управление образовательным процессом.

4.2. Работодатель имеет право на прием на работу работников дошкольного образовательного учреждения, установление дополнительных льгот, гарантий работникам, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

4.3. Работодатель имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и принимать меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в дошкольном образовательном учреждении положением.

4.4. Работодатель обязан создавать необходимые условия для работников и воспитанников дошкольного образовательного учреждения, применять необходимые меры к улучшению положения работников и воспитанников дошкольного образовательного учреждения.

4.5. Работодатель обязан согласовывать с профсоюзным комитетом дошкольного образовательного учреждения, предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

4.6. Работодатель по предложению представительного органа трудового коллектива приступает к разработке проекта коллективного договора, разрабатывает и утверждает коллективный договор в установленные законодательством сроки.

4.7. Работодатель обязан информировать трудовой коллектив (представительный орган трудового коллектива):

- о перспективах развития дошкольного образовательного учреждения;
- о бюджете дошкольного образовательного учреждения, о расходовании внебюджетных средств.

## **V. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

5.1. Представительный орган трудового коллектива осуществляет свои функции в лице председателя ППО.

5.2. Представительный орган трудового коллектива представляет интересы всего трудового коллектива, выступает инициатором заключения коллективного договора, осуществляет контроль за реализацией коллективного договора.

5.3. Представительный орган трудового коллектива обязан представлять трудовой коллектив во всех переговорных моментах, защищать законные интересы работников дошкольного образовательного учреждения, осуществлять правовую помощь работникам дошкольного образовательного учреждения.

5.4. Представительный орган трудового коллектива проводит соответствующую работу по обеспечению правил внутреннего распорядка, требований техники безопасности и иных локальных актов, обеспечивающих нормальное функционирование дошкольного образовательного учреждения.

5.5. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуется с учетом Генерального Соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России; Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2024 - 2026 годы; «Калужское областное трехстороннее соглашение между Территориальным Союзом организаций профсоюзов «Калужский областной совет профсоюзов», областными объединениями работодателей и Правительством Калужской области на 2023 - 2025 годы», настоящего Соглашения, иных соглашений, Устава, коллективного договора работодатель проводит согласование всех вопросов, предусмотренных действующим законодательством с председателем ППО.

- увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по п.2,3,5 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации;
- расторжение трудового договора (эффективного контракта), вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации (п.3 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации), неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 Трудового кодекса Российской Федерации);
- разделение рабочего дня на части на основании локального нормативного акта (ст.105 Трудового кодекса Российской Федерации);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие дни в случаях, не предусмотренных ч.2 ст.113 Трудового кодекса Российской Федерации (ст.113 Трудового кодекса Российской Федерации);
- утверждение графика отпусков (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации) и порядка предоставления дополнительных отпусков;
- установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст.135, ст.144, ст.152, ст.153, ст.154 Трудового кодекса Российской Федерации);
- утверждение формы расчётного листка (ст.136 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными или опасными, или иными особыми условиями труда (ст.147 Трудового кодекса Российской Федерации);
- определение систем нормирования труда (ст.159 Трудового кодекса Российской Федерации);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162 Трудового кодекса Российской Федерации), в том числе изменение существующих условий труда, распределение учебной нагрузки, утверждение расписания занятий, должностных обязанностей работников;
- принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст.180 Трудового кодекса Российской Федерации);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 Трудового кодекса Российской Федерации);
- утверждение формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст.196 Трудового кодекса Российской Федерации);
- разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда (ст.212 Трудового кодекса Российской Федерации).

## **VII. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

7.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников Учреждения устанавливается в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601". О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

7.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, разрабатываемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601". О продолжительности рабочего

**федеральными законами. А также беременные женщины не допускаются в служебные командировки, к работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.**

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные частью второй статьи 259 ТК РФ, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.»

7.10. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Доплата за сверхурочную работу – в порядке, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации (за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7.11. Перерыв для отдыха и питания предоставляется работникам с 13.00 до 14.00.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (смены) перерыв для приёма пищи не устанавливается. Им предоставляется возможность приёма пищи одновременно вместе с воспитанниками.

#### **7.11. Работодатель предоставляет:**

7.11.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск:

- работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала - продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ);
- воспитателю, работающему в группе общеразвивающей направленности - продолжительностью 42 календарных дня;
- педагогу-психологу - продолжительностью 42 календарных дня;
- тьютору - продолжительностью 42 календарных дня;
- учителю-логопеду, учителю-дефектологу - продолжительностью 56 календарных дней;
- заведующему - продолжительностью 42 календарных дня; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью 10 календарных дней.

7.11.2. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск:

- воспитателям групп компенсирующей и комбинированной направленности, учителю-логопеду, учителю-дефектологу - основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015

№ 466 - Документ утратил силу с 1 сентября 2024 года в связи с изданием Постановления Правительства РФ от 03.04.2024 N 415.).

7.11.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- поварам 5 календарных дней, на основании **СОУТ от 20.07.2023 г.**

7.11.4. Учебный отпуск (с сохранением среднего заработка):

- работникам, совмещающим работу с обучением - продолжительность зависит от целевого назначения и периода обучения, согласно ст. 173-176 ТК РФ.

7.11.5 Отпуск без сохранения заработной платы

- женщинам по уходу за ребенком по достижении им 3-х лет;

- работникам при поступлении в учебное заведение и обучающимся без отрыва от производства в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования - в соответствии со статьями 173-174 ТК РФ.

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- работникам, направляющимся на санаторно-курортное или амбулаторное - на необходимое количество дней;

- для прохода детей в Армию - до 3 дней;

- другие случаи, если это не противоречит производственной необходимости.

7.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодными графиками отпусков, которые утверждаются работодателем, по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления очередного календарного года (до 15 декабря). При составлении графика отпусков должны быть учтены права некоторых категорий работников на выбор времени отпуска, необходимость обеспечения нормальной работы учреждения, создания благоприятных условий для отдыха работников.

7.13. График отпусков является локальным, нормативным актом и с ним работодатель обязан ознакомить всех работников под роспись (ст. 22 ТК РФ). График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

7.14. По соглашению между работником и руководителем учреждения ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ).

7.15. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

7.16. Отпуск за первый год работы может быть предоставлен по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется согласно ст. 122 ТК.

7.17. Продление, перенесение ежегодного основного оплачиваемого отпуска возможно с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

7.18. В случае, если работодатель не произвел оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала или не полностью оплатил время отпуска, либо предупредил работника позднее, чем за две недели до начала отпуска, отпуск по письменному заявлению работника переносится на другое время. При этом приоритет выбора другого срока отпуска принадлежит работнику.

7.19. В случае предоставления путёвки на санаторно-курортное лечение (приобретения соответствующей путёвки) работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в период, необходимый для использования путёвки и проезда к месту нахождения санаторно-курортного учреждения и обратно.

7.20. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника (ст.125 ТК РФ). При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы после отзыва из отпуска, а при предоставлении неиспользованной части отпуска в другое время средний заработок для его оплаты определяется заново. Неиспользованная часть отпуска предоставляется по выбору

работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяется к отпуску за следующий рабочий год.

7.21. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

7.22. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение, которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. 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 Российской Федерации.

## VIII. ОПЛАТА ТРУДА

### 8.1. Стороны исходят из того, что:

8.1.1. Согласно статье 135 Трудового кодекса РФ оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда.

8.1.2. Система оплаты труда должна быть направлена на:

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;
- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

8.1.3. Оплата труда работников осуществляется в денежной форме на основании Закона Калужской области от 10.12.2021 № 173-ОЗ "О внесении изменений в приложение №4 к Закону Калужской области "Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей в соответствии с Положением «О порядке выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя, работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад «Мозаика» города Обнинска, разработанного в соответствии с Постановлением Администрации города Обнинска от 30.01.2014 г. № 109-п «Об утверждении Порядка выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителям муниципальных дошкольных образовательных учреждений города Обнинска.

8.1.4. Положение о порядке выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя, работникам Муниципального бюджетного

дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад «Мозаика» города Обнинска разрабатывается и утверждается заведующим детского сада по согласованию с общим собранием трудового коллектива и профкома учреждения в соответствии с трудовым законодательством, Федеральным Законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом МБДОУ, иными нормативными правовыми актами РФ, субъектов РФ, и нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления и является приложением № 7 к настоящему коллективному договору.

8.1.5. Положение устанавливает систему оплаты труда заместителей руководителя, педагогических работников, специалистов, служащих и рабочих, порядок формирования и распределения фонда оплаты труда (далее - ФОТ) работников МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад «Мозаика» с учетом квалификации, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда и особенностей специфики деятельности отдельных учреждений, индивидуального подхода к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы на основании утвержденного штатного расписания в пределах субвенции на выполнение муниципального задания, предоставляемой учреждению на текущий финансовый год.

8.1.6. Система оплаты труда устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) в соответствии 3-ном по Калужской области от 6 июля 2011 г. N 163-ОЗ, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, включая премии за качество и результативность выполнения работы.

8.1.7. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже 2 раз в месяц путем перечисления на указанный работником расчетный счет в банке. Днями выплаты заработной платы являются 3 и 18 число каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

8.1.8. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаниях, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

8.1.9. Базовый оклад работников не может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

8.1.10. Оплата труда работников Учреждения состоит из окладов, выплат компенсационного характера, в том числе из: областной субсидии и субсидии на присмотр и уход. Выплаты стимулирующего характера, в том числе из: областной субсидии и субсидии на присмотр и уход. Производится ежемесячная доплата педагогическим работникам из средств местного бюджета.

8.1.11. Базовая часть оплаты труда для педагогического персонала обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, исходя из объема образовательной работы. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается, исходя из оценки качества работы педагогического персонала. Компенсационная часть заработной платы обеспечивает доплаты к окладу за работу в условиях, отличающихся от нормальных.

8.1.12. Базовая часть оплаты труда обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала обеспечивает гарантированную оплату труда работникам исходя из объема выполняемых работ. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы. Компенсационная часть заработной платы обеспечивает доплаты к окладу за работу в условиях, отличающихся от нормальных.

8.1.13. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам учреждения за выполнение основной и дополнительной работы. В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным



окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей с учетом повышающих коэффициентов, и компенсационные выплаты за особые условия труда, работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

8.1.14. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

8.1.15. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, локальным нормативным актом учреждения могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

8.1.16. Заработная плата работника должна быть не ниже прожиточного минимума для трудоспособного населения, установленного в Калужской области.

8.1.17. Индексация заработной платы проводится в соответствии с законами Калужской области, исходя из выделяемого финансирования на финансовый год.

8.1.18. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам Учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по следующим профессиональным квалификационным группам:

– профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников;

– профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений;

– на срок присвоения квалификационной категории.

8.1.19. Оплата труда педагогическим работникам устанавливается с учетом имеющихся квалификационных категорий в течение срока их действия в следующих случаях:

– при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория независимо от типа и вида образовательного учреждения;

– при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

– при переходе из негосударственной образовательной организации, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные образовательные учреждения, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных муниципальных образовательных учреждений;

– при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают трудовые функции, профили работы (деятельности).

8.1.20. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию устанавливаются работникам Учреждения в размере:

– при наличии высшей квалификационной категории - 1,35;

– при наличии первой квалификационной категории – 1,18

– при подтверждении соответствия занимаемой должности по результатам аттестации 1,09.

– прочим категориям работников устанавливается повышающий коэффициент за квалификационную категорию в размере 1.0.

8.1.21. Изменение заработной платы (должностных окладов) производится:

– при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

– при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

– при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

– при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук;

– в других установленных законом случаях.

8.1.22. При наступлении у работника права на изменение окладов (должностных окладов) оплаты труда и ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда, со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

8.1.23. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за детьми до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

8.1.24. В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

8.1.25. В случае изменения фонда оплаты труда МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад «Мозаика» и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

8.1.26. Работникам МБДОУ предоставляются гарантии и компенсационные выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии специальной оценки условий труда.

8.1.27. Размеры выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) и стимулирующих выплат (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и локальными нормативными актами МБДОУ, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками.

8.1.28. Компенсационные выплаты устанавливаются:

На основании договора № 349/20-С на выполнение работ, по специальной оценке, условий труда от 09.09.2020 г. и с учетом Карт аттестации

- Повар 8%, Карта № 4 (микроклимат, шум, тяжесть труда) дополнительный 7 дней к отпуску

- Кладовщик 8% - Карта № 5 (микроклимат, тяжесть труда).

- Подсобный рабочий (с мойкой посуды) 8 % - Карта № 8 (микроклимат, шум, тяжесть труда).

8.1.29. Работникам МБДОУ предоставляется повышенная оплата труда при выполнении работ в условиях, отличающихся от нормальных:

- выполняющим работы различной квалификации;
- совмещающим профессии (должности);
- привлекаемым к сверхурочной работе;
- работе в ночное время;
- выходные и нерабочие праздничные дни.

Соглашением установлен размер выплат за работу в праздничные дни – не менее 2/3 средней заработной платы.

8.1.30. Выплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника определяется в абсолютном размере по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема выполняемых работ в соответствии с законодательством (ст.151 ТК РФ).

8.1.31. Размер выплат компенсационного характера устанавливается в процентах к окладу или в абсолютном значении.

8.1.32. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

8.1.33. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера и зависят от оценки качества труда работника, применяются в целях материального поощрения заместителя руководителя, работников Учреждения в пределах выделенного финансирования.

8.1.34. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы;
- надбавка за ученую степень;
- премии по результатам работы;
- надбавка отдельным категориям работников;
- поощрительные (премиальные) выплаты.

8.1.35. Премирование осуществляется из средств стимулирующего фонда согласно Положению «О порядке выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя, работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад «Мозаика» города Обнинска.

8.1.36. Стимулирование и премирование осуществляются ежемесячно по решению экспертного совета, состав и регламент работы которого утверждается приказом руководителя учреждения, которое оформлено протоколом.

8.2. Стороны договорились принимать меры по снижению социальной напряженности в трудовом коллективе:

8.2.1. Профком координирует коллективные действия в соответствии с ТК РФ:

- осуществляет контроль за оплатой труда и выплат педагогическим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, ежемесячной денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий;
- Согласно ст.11,19 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ, последняя редакция - Федеральный закон от 21.12.2021 N 422-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» осуществляет общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, выплате своевременно и в полном объеме заработной платы работника;
- Проверяет правильность установления должностных окладов работникам;
- Ходатайствует перед администрацией о поощрении (награждении) работников за высокие результаты труда;
- оказывает бесплатную методическую, юридическую и практическую помощь членам профсоюза по защите их социально – экономических, трудовых прав, в том числе и при обращении в судебные инстанции;
- обеспечивает информационно – методическими материалами по вопросам оплаты труда, трудового законодательства, жилищного, пенсионного законодательства и норм социального страхования;
- наполняемость групп согласно норм СП-2.4.3648-20, является предельной нормой обслуживания при установленной зарплате;
- ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения;
- представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде;
- контролирует своевременность изменения условий оплаты труда педагогическим работникам;
- принимает участие в разработке локальных документов учреждения по оплате труда.

8.2.2. Работодатель обязуется обеспечивать:

- Извещение работника об изменении систем и размеров оплаты труда и наименования должностей не позднее, чем за 2 месяца до их установления согласно ст.72,74, 162 ТК РФ;

– Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок) (ст.136 ТК РФ).

– Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (в соответствии со ст.136.ТК РФ), выплаты при прекращении трудового договора – в последний день работы (ст.80 ТК РФ).

– Любые удержания из заработной платы работника, не предусмотренные законодательством РФ, осуществляется только с его письменного согласия.

– Оплату труда в выходные и нерабочие праздничные дни в двойном размере.

– По желанию работника, взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (в соответствии со ст.153 ТК РФ).

– Оплату времени простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ).

– Время простоя по вине работника не оплачивается.

– Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

– Выплату педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, ежемесячной денежной компенсацией на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в соответствии с нормативными документами органов местного самоуправления.

– Совместным решением работодателя и профсоюзного комитета учреждения средства, полученные от экономии фонда заработной платы могут быть направлены на поощрение (премии) и оказание материальной помощи работникам.

– Производить повышение заработной платы работникам учреждения соответствии с нормативными актами, принимаемыми Правительством РФ, субъектом федерации, муниципальным органом местного самоуправления.

## IX. ОХРАНА ТРУДА

9.1. Стороны Договора рассматривают охрану труда и здоровья работников Учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

9.2. В этих целях работодатель в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и Калужской области:

– организует выполнение стандартов безопасности труда в дошкольных образовательных учреждениях, отраслевых типовых инструкций по охране труда для работников дошкольных образовательных учреждений;

– заключает с работниками в лице профсоюзного комитета Соглашения по улучшению условий и охраны труда с учётом Типового перечня реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков, утверждённого приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 № 181Н;

– в соответствии со ст.226 ТК РФ выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приёмам работ, на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, для проведения аккредитованной организацией Специальной оценки условий труда, приобретения работникам сертифицированной спецодежды и других средств индивидуальной защиты, не менее 0,2% от фонда оплаты труда;

– обеспечивает за счёт средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных обследований в соответствии со ст. ст. 214 ТК РФ и приказа Минтруда РФ № 988Н, Минздрава России 1420Н от 31.12.2020 г

– проводит своевременное расследование несчастных случаев и принимает меры к их предупреждению (ст. 227-231 ТК РФ). Обеспечивает участие представителей органов

государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками в учреждениях;

- представляет информацию в профсоюзный комитет и вышестоящие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев;

- обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также осуществляет компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с тяжёлыми, вредными и опасными условиями труда. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды осуществляется за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

9.3. Списки производств, профессий и должностей, работа на которых даёт право работникам на получение спецодежды и других СИЗ, компенсаций, выплат, порядок и нормы их предоставления определены в приложениях:

- организует выполнение работы, по специальной оценке условий труда, оценке уровней профессиональных рисков с последующей сертификацией организации работ по охране труда в учреждении в соответствии со ст. ст. 214 ТК РФ, порядком выполнения работы по специальной оценке условий труда в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» № 426-ФЗ от 28.12.2013 г. знакомит работников с результатами аттестации;

- создаёт в соответствии со ст. 223 ТК РФ службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда в учреждении с количеством работников, превышающих 50 человек, или возлагают обязанности на штатного работника учреждения по охране труда;

- обеспечивает численность и работу службы охраны труда в соответствии с приказом Минобрнауки России от 08.12.2016 N 1540.

- создаёт в соответствии со ст. 224 ТК РФ комитет (комиссию) по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и профкома.

- организывает его работу в соответствии с положением о комитете (комиссии) по охране труда, утвержденным Приказом Минтруда России от 22.09.2021 N 650н.

- в случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляет в соответствии с Федеральным законом;

- при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности;

- в случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как простой по вине работодателя;

- отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжёлых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из – за необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечёт за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 216,1 ТК РФ);

- обеспечивает обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ;

- внедряет современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм;

- обеспечивает санитарно-гигиенические условия труда, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний у работников, проводит санитарно-оздоровительные мероприятия;

- организует надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создаёт на них условия работы, соответствующее требованиям охраны труда и санитарно-гигиеническим требованиям, обеспечивает необходимые освещение, отопление, вентиляцию, устранение вредных последствий шума, излучения, вибрации и других факторов, отрицательно влияющих на здоровье работников;

- обеспечивает исправное состояние помещений, зданий, сооружений, оборудования;
- разрабатывает и утверждает правила и инструкции по охране труда для работников по согласованию с профкомом;
- совместно с профкомом осуществляет контроль за состоянием условий по охране труда на рабочих местах в рамках организации административно-общественного контроля, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности;
- обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим (ст. 219 ТК РФ).

Организовывает проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года;

- обеспечивает обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда за счет собственных средств;
- внедряет опыт организации эффективной охраны труда в образовательных учреждениях;
- оказывает содействие в проведении общественного контроля техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным лицам по охране труда профсоюзной организации. В случае выявления нарушений в указанной области принимает меры к их устранению.

#### 9.4. Профсоюзный комитет:

- заключает с работодателем от имени работников учреждения на календарный год Соглашение по улучшению условий и охраны труда, в котором предусматриваются меры по обеспечению и улучшению условий, охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков, санитарно - оздоровительных мероприятий;
- осуществляет профсоюзный контроль за состоянием условий и охраны труда, производственной санитарии, выполнением мероприятий, предусмотренных коллективным договором и соглашением по охране труда;
- обеспечивает выборы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда и оказывает вместе с руководителем необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей, в соответствии с Положением об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда;
- осуществляет выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, организует их работу;
- обеспечивает совместно с работодателем формирование и организацию деятельности профсоюзного комитета по охране труда в учреждении;
- оказывает помощь в разработке раздела коллективного договора «Охрана труда» и приложений к коллективному договору;
- принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда;
- участвует в выполнении работ, по специальной оценке, условий труда;
- согласовывает правила и инструкции по охране труда для работников учреждения, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей, которым бесплатно выдаётся спецодежда и другие средства индивидуальной защиты; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых даёт право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и сокращённый рабочий день и т.д.;
- участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего, контролирует возмещение вреда, причиненного здоровью работников; предъявляет обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда;

– в случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносит решение данного вопроса на заседание профкома, который даёт свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая;

– ведёт учёт работников учреждения, нуждающихся в санаторно-курортном лечении;

– принимает участие в работе комиссии по принятию учреждения к новому учебному году, зиме и т.д.;

– осуществляет поиск эффективного решения проблем, затрагивающих права и интересы членов профсоюза;

– сотрудничает с администрацией учреждения в рамках социального партнерства;

– регулярно обсуждает на заседаниях работу по обеспечению прав работников на безопасные условия труда.

**9.5. Работники учреждения обязуются:**

– соблюдать требования по охране труда и технике безопасности;

– проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда;

– проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования;

– правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

– немедленно извещать своего руководителя или заменяющего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

## **Х. ПРОФФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.**

**10.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:**

10.1.1. Аттестацию педагогических работников МБДОУ осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Министерства образования и науки Калужской области.

10.1.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

10.1.3. Определяет необходимость профессиональной подготовки кадров для нужд учреждения определяет Работодатель.

**10.2. Работодатель обязуется:**

10.2.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

10.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года за счет средств учреждения.

10.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц направленных в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

10.2.4. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующий полученным квалификационным категориям размер оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

10.3. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией учреждения.

10.4. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- 1) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- 2) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- 3) беременные женщины;
- 4) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- 5) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- 6) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "4)" и "6)" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "5)" настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

10.5. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

10.6. В день аттестации освобождать работника от основной работы с сохранением заработной платы.

10.7. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию. По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

10.8. Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит. Аттестация педагогических работников МБДОУ, находящихся в ведении федеральных органов исполнительной власти, осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

10.9. Первая квалификационная категория педагогическим работникам устанавливается на основе:

- стабильных положительных результатов освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией;
- стабильных положительных результатов освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторинга системы образования, проводимого в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. N 662;
- выявления развития у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности;
- личного вклада в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, транслирования в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, активного участия в работе методических объединений педагогических работников организации.

10.10. Высшая квалификационная категория педагогическим работникам устанавливается на основе:

- достижения обучающимися положительной динамики результатов освоения образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией;



10.17. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия на всей территории Калужской области при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория.

## **XI. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.**

**11.1. В целях социальной защиты работников отрасли, в пределах отпущенных средств, стороны гарантируют:**

11.1.1. со ст. 128 ТК РФ Предоставление работникам образовательного учреждения неоплачиваемых свободных дней по следующим причинам: *работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;*

11.1.2. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми- инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дней 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 и порядке, которые установлены федеральными законами.

11.1.3. *Доплата молодым специалистам*, работающим в Учреждении, устанавливается в размере 20% от оклада.

11.1.4. *Доплата в размере 20%* от базового оклада, работающим в Учреждении в группах комбинированной и компенсирующей направленности.

11.1.5. Прохождение за счет бюджетных средств работодателя учредителя медицинских осмотров работников образовательных учреждений: предварительных при поступлении на работу и периодических, в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний.

11.1.6. *Оплата в размере 50 %* от установленной суммы за содержание детей в МБДОУ, предоставляется:

- родителям (законным представителям), которые являются штатными работниками МБДОУ (на основании Постановления Администрации г. Обнинска от 18.04.2023 N 872-п.), реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования.

Стороны договорились о том, что общее собрание коллектива:

- \_ осуществляет контроль за расходованием средств социального страхования, содействует решению вопросов санаторного лечения;
- \_ осуществляет общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

11.1.7. При возникновении индивидуальных трудовых споров, неурегулированных разногласий между Работодателем и Работником к разрешению их привлекается Комиссия по трудовым спорам.

11.1.8. Для работников с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск. (Перечень работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска в приложении № 1).

11.1.9. Ежемесячная доплата педагогическим работникам 1800 руб. (Постановление Администрации г. Обнинска № 114-п от 27.01.2022 г.).

**11.2. Стороны договорились о том, что профсоюзный комитет:**

11.2.1. Создает банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и др., с целью оказания им адресной социальной поддержки.

11.2.2. Осуществляет контроль за расходованием средств социального страхования, содействует решению вопросов санаторного лечения.

11.2.3. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

11.2.4. Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам Профсоюза, общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

11.3. Одиноким родители, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет, не могут быть уволены по инициативе работодателя (ФЗ от 14.02.2024 № 12-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» скорректированы положения ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации). Теперь на законодательном уровне установлен запрет на увольнение по инициативе работодателя работника, в одиночку воспитывающего ребенка в возрасте до 16 лет. Ранее нельзя было уволить такого работника, если у него есть ребенок младше 14 лет.

*Данный запрет не распространяется на увольнение работника – одинокого родителя, если:*

- организация ликвидируется либо индивидуальный предприниматель прекращает деятельность: работник, имеющий дисциплинарное взыскание, неоднократно без уважительных причин допустил неисполнение своих трудовых обязанностей;
- работник однократно грубо нарушил трудовые обязанности (перечень таких случаев закреплен в п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ);
- работник, непосредственно обслуживающий денежные или товарные ценности, совершил виновные действия, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- работник нарушил требования законодательства о противодействии коррупции, вследствие чего возникли основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- работник, выполняющий воспитательные функции, совершил аморальный поступок, несовместимый с продолжением данной работы: руководитель организации (филиала, представительства), его заместители однократно грубо нарушили свои трудовые обязанности;
- при заключении трудового договора работник представил работодателю подложные документы;
- педагогический работник применил, в том числе однократно, методы воспитания, связанные с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

## **XII. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ**

12.1. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.1996 N 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования" с 1 января 2023 года создан Социальный фонд России (СФР) путём реорганизации Пенсионного фонда Российской Федерации с одновременным присоединением к нему Фонда социального страхования Российской Федерации, поэтому нужно по тексту не должно быть ПФ и ФСС.

12.2. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников бюджетной сферы. Работодатель своевременно предоставляет в СФР информацию о работниках дошкольного образовательного учреждения, которым необходимо начать выплаты государственной пенсии.

12.3. Стороны по своей инициативе, а также по просьбе членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

## **XIII. ПРОЦЕДУРНЫЕ ВОПРОСЫ**

13.1. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведение коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора и их заключения по решению сторон (трудового коллектива и администрации) образуется комиссия из наделенных определенными полномочиями представителей сторон. Представители сторон, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления.

13.2. Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения переговоров.

13.3. Участники коллективных переговоров не должны разглашать полученные сведения.

13.4. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющихся участниками указанных переговоров.

13.5. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

13.6. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

13.7. Стороны имеют право продлевать срок действия коллективного договора на срок не более трех лет.

#### **XIV. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.**

##### **14.1. Стороны договорились, что:**

14.1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду.

14.1.2. Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников один раз в год.

14.1.3. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

14.1.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

14.1.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в предусмотренном законодательством порядке.

14.1.6. Для ведения переговоров по разработке проекта нового коллективного договора и составления акта проверки работодатель и профком создает совместную комиссию на паритетной основе.

14.1.7. Продолжительность переговоров не должна превышать:

- трёх месяцев при заключении нового коллективного договора;
- одного месяца при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

#### **XVI. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.**

16.1. Согласно ст.351.7 ТК РФ (ФЗ от 07.10.2022 №376-ФЗ) в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового

договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

16.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

16.3. В период приостановления действия трудового договора, стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

16.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

16.5. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

16.6. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной

**Приложения к коллективному договору: стр. 30-47**

- Приложение № 1 - Перечень профессий и должностей, которым предоставляется дополнительный отпуск;
- Приложение № 2 - Перечень работ и профессий, по которым должны выдаваться средства индивидуальной защиты и номенклатура выдаваемых СИЗ.
- Приложение № 3 - Перечень профессий и работ, связанных с воздействием на кожу вредно действующих веществ, на которые выдаются бесплатно моющие средства;
- Приложение № 4 - Перечень должностей и профессий для неэлектрического персонала, которому для выполнения функциональных обязанностей требуется иметь I квалификационную группу по электробезопасности;
- Приложение № 5 - Перечень работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников.
- Приложение № 6 - Соглашение по охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом;
- Приложение № 7 - План организационно – технических мероприятий по улучшению условий охраны труда на 2025-2028 г.;
- Приложение № 8 - Копия приказа «Об утверждении Коллективного договора»;
- Приложение № 9 - «Выписки из протоколов профсоюзного собрания «Об утверждении Коллективного договора».



службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч.1. статьи 121 ТК РФ).

16.7. Родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, допускается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением.

16.8. При сокращении численности или штата работников, родитель, имеющий ребенка до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право на оставление на работе.

16.9. Работодатель обеспечивает дополнительные меры поддержки:

16.9.1. для работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации:

- оказание материальной помощи в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или поступления на военную службу по контракту либо заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

16.9.2. для демобилизованных работников по месту работы:

- преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников;

- оказание материальной помощи в случае ранения (для компенсации лечения, протезов, психолога и т.д.);

- предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска демобилизованным гражданам для прохождения восстановительных процедур (в т.ч. медицинских) продолжительностью 5 календарных дней;

16.9.3. для членов семей мобилизованных граждан по месту их работы:

- оказание бесплатной психологической и юридической помощи;

- предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное для членов семей мобилизованных граждан время;

- проведение совместных корпоративных мероприятий для членов семей демобилизованных граждан и др.».

## XVII. ПОДПИСИ СТОРОН:

### Работодатель:

заведующий МБДОУ «ЦРР – детский сад  
«Мозаика»

\_\_\_\_\_/И. В. Галабир/

«03» февраля 2025 г.

М.П.

### Представитель работников:

председатель ППО МБДОУ «ЦРР – детский сад  
«Мозаика»

\_\_\_\_\_/В. А. Потапова/

«03» февраля 2025 г.

М.П.



Приложение № 1

Согласовано:

Утверждаю

Заведующий МБДОУ

«ЦРР-детский сад «Мозаика»

/И. В. Галабир/

председатель ППО  
МБДОУ «ЦРР – детский сад «Мозаика»  
/В. А. Потапова/



2025 г.

Приказ №62 О/Д от 03.02.2025 г

**ПЕРЕЧЕНЬ  
профессий и должностей сотрудников,  
которым предоставляется дополнительный отпуск**

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Продолжительность отпуска (календарных дней)	Основание
<b>Ежегодный дополнительно оплачиваемый отпуск за вредные условия труда.</b>			
1.	Повар	7	СТ. 117 ТК РФ, Договор №435/23-С «На выполнение работ, по специальной оценке, условий труда» от 20.06.2023 г. и с ООО «Безопасный труд» Соглашение между министерством образования и науки Калужской обл. и Калужской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2014 - 2016 г.
<b>Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым устанавливается дополнительный отпуск.</b>			
2.	Заведующий	3	ст.119 ТК РФ, Соглашение между Администрацией МБДОУ «ЦРР-детский сад «Мозаика» и ППО

Согласовано:



председатель ППО  
МБДОУ «ЦРР-детский сад «Мозаика»  
/В. А. Потапова/

2025 г.

Утверждаю:



Заведующий МБДОУ  
«ЦРР-детский сад «Мозаика»  
/И. В. Галабир/

Приказ №62 О/Д от 03.02.2025 г

**Перечень работ и профессий, по которым выдается средства индивидуальной защиты и номенклатура, выдаваемых СИЗ.**

№ пп	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (комплекты, штуки, пары)	Основание
1	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и уборке мест общего пользования дополнительно: Перчатки резиновые Сапоги резиновые Туфли на нескользящей подошве	1 шт. 6 пар  12 пар 1 пара 1 пара	П 171 к Приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
2	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 шт. 2 пары	П 157 к Приказу Министерства труда и социальной защиты Р. Ф. от 03. 10. 2008 г. N 543н
3	Машинист по стирке и ремонту спец. одежды	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Сапоги резиновые Перчатки резиновые Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	1 шт.   1 пара 2 пары 2 пары	П 115 к Приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
4	Плотник	Костюм с водоотталкивающей пропиткой Сапоги кирзовые Рукавицы брезентовые	1 шт.  1 пара 12 пар	П 127 к Приказу Министерства труда Российской Федерации



		Зимой дополнительно: в I, II, III климатических поясах: Костюм на утепляющей прокладке	1 на 2 года	от 2010 г. N 997н
5	Повар, шеф-повар	Костюм хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный	1 шт. 1 шт. 1 шт.	П 122 к Приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
6	Подсобный рабочий	Костюм хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный	1 шт. 1 шт. 1 шт.	П 92 к Приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
7	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и территории	Костюм брезентовый или костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые Рукавицы брезентовые или перчатки с полимерным покрытием Респиратор На наружных работах зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Валенки или Сапоги кожаные утепленные	1 шт.  1 пара 4 пары  До износа  По поясам	П 135 к Приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
8	Кастелянша	Костюм хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный	1 шт.	П 48 к Приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н

Согласовано:

председатель ППО  
МБДОУ «ЦРР-детский сад «Мозаика»  
/ В. А. Потапова/



2025 г.

Утверждаю:

Заведующий МБДОУ  
«ЦРР-детский сад «Мозаика»  
/И. В. Галабир/



Приказ №62 О/Д от 03.02.2025 г

**Перечень профессий и работ, связанных с воздействием на кожу вредно действующих веществ, на которые выдаются бесплатно моющие средства.**

№	Наименование профессий	Наименование работ	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 мес.	Основание
1	Помощник воспитателя	-работы, связанные с применением моющих и дезинфицирующих средств	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук  Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	200г туалетного мыла или 250мл жидкое моющее средство в дозирующих устройствах.  100мл крема	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандартов безопасности труда «Обеспечение работников смывающими (или) обезвреживающими средствами».
2	Уборщик производственных помещений	-работы, выполняемые в резиновых перчатках			
3	Подсобный рабочий с мойкой посуды	-работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями			
4	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды				
5	Кладовщик				

Приложение № 4

Согласовано:

Председатель ППО  
МБДОУ «ЦРР-детский сад «Мозаика»

/В. А. Потапова/

2025 г.



Утверждаю:

Заведующий МБДОУ

МБДОУ «ЦРР-детский сад «Мозаика»

/И. В. Галабир/

Приказ №62 О/Д от 03.02.2025 г



**Перечень должностей и профессий для неэлектрического персонала, которому для выполнения функциональных обязанностей требуется иметь квалификационную группу по электробезопасности.**

№	Наименование профессии	Квалификационная группа по электробезопасности
1.	Повар	I
2.	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	I
3.	Кладовщик	I
4.	Подсобный рабочий пищеблока	I
5.	Заведующий	IV
6.	Заведующий хозяйством	IV
7.	Рабочий по комплексному обслуживанию здания и территории	I
8.	Плотник	I

## Приложение № 5

Согласовано:

председатель ППО  
МБДОУ «ЦРР-детский сад «Мозаика»  
/В. А. Потапова/  
2025 г.



Утверждаю:

Заведующий МБДОУ

МБДОУ «ЦРР-детский сад «Мозаика»  
/И. В. Галабир/

Приказ №62 О/Д от 03.02.2025 г



**Перечень работ, при выполнении которых проводятся обязательные, предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников.**  
Приказ Минтруда РФ № 988Н, Минздрава РФ 1420Н от 31.12.2020 г.

Наименование работ и профессий	Периодичность осмотров	Участие врачей-специалистов	Лабораторные и функциональные исследования	Дополнительные медицинские противопоказания
<p>П.19.Работы в образовательных организациях всех типов и видов:</p> <p>заведующий, старший воспитатель, завхоз, педагогические работники, инспектор по кадрам, секретарь, вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал</p>	1 раз в год	<p>Терапевт Дерматовенеролог Оториноларинголог Гинеколог, Стоматолог, Психиатр, Психиатр-нарколог, Профпатолог, Маммография, Флюорография, ЭКГ, Медицинские анализы.</p>	<p>Рентгенография грудной клетки Исследование крови на сифилис при поступлении на работу Мазки на гонорею при поступлении на работу Исследования на гельминтозы при поступлении на работу и в дальнейшем – не реже 1 раза в год, либо по эпидпоказаниям</p>	<p>Заболевания и бактерионосительство: брюшной тиф, паратифы, сальмонеллез, дизентерия; гельминтозы; сифилис в заразном периоде; лепра; заразные кожные заболевания: чесотка, трихофития, микроспория, парша, актиномикоз с изъязвлениями или свищами на открытых частях тела; заразные и деструктивные формы туберкулеза легких внелегочный туберкулез с наличием свищей, бактериурии, туберкулезной волчанки лица и рук; гонорея (все формы) – только для работников медицинских и детских дошкольных учреждений, непосредственно связанных с обслуживанием детей – в срок проведения лечения антибиотиками и получения отрицательных результатов первого контроля.</p>

<p>3. П.16. Работы в организациях общественного питания, торговли, буфетах, на пищеблоках, в том числе на транспорте:</p> <p>Повар, подсобный рабочий, кладовщик</p>	<p>1 раз в год</p>	<p>Терапевт Дерматовенеролог Оториноларинголог Гинеколог, Стоматолог, Психиатр, Психиатр-нарколог, Профпатолог, Маммография, Флюорография, ЭКГ, Медицинские анализы.</p>	<p>Рентгенография грудной клетки Исследование крови на сифилис при поступлении на работу и в дальнейшем – 1 раз в год Исследования на носительство возбудителей кишечных инфекций и серологическое обследование на брюшной тиф при поступлении на работу и в дальнейшем – по эпидпоказаниям Исследования на гельминтозы при поступлении на работу и в дальнейшем – не реже 1 раза в год либо по эпидемиологическим показаниям Мазок из зева и носа на наличие патогенного стафилококка при поступлении на работу, в дальнейшем – по медицинским и эпидпоказаниям</p>	<p>Заболевания и бактерионосительство:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) брюшной тиф, паратифы, сальмонеллез, дизентерия;</li> <li>2) гельминтозы;</li> <li>3) сифилис в заразном периоде;</li> <li>4) лепра;</li> <li>5) заразные кожные заболевания: чесотка, трихофития, микроспория, парша, актиномикоз с изъязвлениями или свищами на открытых частях тела;</li> <li>6) заразные и деструктивные формы туберкулеза легких, внелегочный туберкулез с наличием свищей, бактериоурии, туберкулезной волчанки лица и рук;</li> <li>7) гонорея (все формы) на срок проведения лечения антибиотиками и получения отрицательных результатов первого контроля;</li> <li>8) инфекции кожи и подкожной клетчатки -только для работников, занятых изготовлением и реализацией пищевых продуктов.</li> </ol>
--	--------------------	--	--	---

## СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА НА 2025-2028 г.

Администрация и профсоюзный комитет Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Центр развития ребенка – детский сад «Мозаика» города Обнинска  
заключили настоящее соглашение о ниже следующем:

№ п/ п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ	Срок выполнения	Ответственный за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность				
							Количество работающих, которым улучшаются условия труда		Количество работающих, высвобождаемых от тяжелых физических работ		
							Всего	В том числе женщин	Всего	В том числе женщин	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
<b>1. Организационные мероприятия</b>											
1.	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 769н.				Август-сентябрь	специалист по ОТ, заведующий хозяйством, старший воспитатель					
2.	Оформление уголков, стендов приобретение для них необходимых, наглядных пособий					заведующий хозяйством, специалист по ОТ, старший воспитатель					
3.	Вести журналы регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте.					заведующий хозяйством, специалист по ОТ, старший воспитатель					
4.	Отслеживать и утверждать перечень профессий и видов работ организации: – работников, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр; – работники, к которым предъявляются повышенные				Постоянно	Заведующий, специалист по ОТ, проф.комитет					

	– работников, необходим предварительный и медицинский осмотр;									
	– работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности;									
	– работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.									
5.	Организация работы комитетов (комиссий) по охране труда на паритетных основах с профсоюзной организацией.				В теч. года	специалист по ОТ проф.комитет				
6.	Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников образовательного учреждения.				август	заведующий, специалист по ОТ проф.комитет				
7.	Организация выполнения работы, по специальной оценке, условий труда в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» (Отчет о проведении спец.оценки условий труда идентификационный №751114 от 20.07.2023 г.) знакомит работников с результатами аттестации.			руб.	2028 по МОП  2028 г по педагогам	заведующий, специалист по ОТ проф.комитет				
<b>2. Технические мероприятия</b>										
8.	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации (проводится 2 раза в год: зимой и летом).	теплоузел пищеблок, прачечная электрощитов ая	1 1 1 1	по договору обслуж. инженер.сетей	декабрь июнь	заведующий хозяйством, инженер по обслуживанию специалист по ОТ				

9	Проведение испытания устройств заземления (зануления), изоляция проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации.			по договору	1 р. в год	заведующий хозяйством, инженер по обслуживанию, специалист по ОТ				
10	Поверка узлов учета			Договор на обслуживание	Август-сентябрь каждого года	заведующий хозяйством,				
9.	Обслуживание и ремонт (по необходимости) вентиляционной системы			Договор с подрядчиком	2025-28г.	заведующий хозяйством,				
10.	Замена посуды	группы, пищеблок	по требованию	30 тыс. руб.	в течение года	заведующий хозяйством,				
11.	Завоз песка	в песочницы	3 куб.м	3 тыс. руб.	Ежегодно в мае	заведующий хозяйством,				
<b>4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты</b>										
12.	- Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, инструменты с изолирующими ручками и др.). - Приобретение спецодежды, моющих и дез.средств	согласно перечня	по накладной	60 000 тыс. рублей.	1 раз в полугодие	заведующий хозяйством,				
<b>5. Мероприятия по пожарной безопасности</b>										
13.	Ведение журналов регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналов регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналов учета первичных				Август	заведующий хозяйством,  старший воспитатель, специалист по				

14. Организация обучения работающих и обучающихся в учреждении мерам обеспе...

ОТ



14.	Организация обучения работающих и обучающихся в учреждении мерам обеспечения пожарной безопасности.				В течение года	ОТ заведующий хозяйством, специалист по ОТ				
15.	Контролировать состояние запасных эвакуационных выходов				Постоянно	заведующий хозяйством,				
16.	Поверка огнетушителей на техническое состояние	/ шт	16	Согласно счету	01.04.2023 г.	заведующий хозяйством,				
<b>6. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b>										
17.	Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии.	согласно перечня			1 раз в год	Специалист по кадрам специалист по ОТ				

Заведующий  /И. В. Галабир/

Председатель ППО  /В. А. Потапова/



Согласовано:

председатель ППО

МБДОУ «ЦРР-детский сад «Мозаика»

/В. А. Потапова/

2025 г.



Утверждаю:

Заведующий МБДОУ

МБДОУ «ЦРР-детский сад «Мозаика»

/И. В. Галабир/

Приказ №62 О/Д от 03.02.2025 г

## ПЛАН

### организационно – технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда на 2025 -2028 уч. годы. МБДОУ «ЦРР-детский сад «Мозаика»

№ п/п	НАИМЕНОВАНИЕ МЕРОПРИЯТИЙ	СРОК ВЫПОЛНЕНИЯ	ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ	ОТМЕТКА О ВЫПОЛНЕНИИ
1	2	3	4	5
1	Издать приказ о назначении ответственных лиц за организацию безопасной работы	Август	заведующий	приказ
2	Издать приказ о создании комиссии по охране труда	Август	заведующий	приказ
3	Провести общий технический осмотр зданий и сооружений учреждения	Август	комиссия по ОТ	Акт
4	Совместно с профсоюзным комитетом организовать систематический административно – общественный контроль за состоянием охраны труда.	1 раз в месяц	комиссия по ОТ, председатель профкома	Журнал регистрации
5	Обеспечивать работников учреждения спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с типовыми Нормами.	постоянно	заведующий хозяйством,	Индивидуальные карточки
6	Заключить Соглашение по охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом учреждения.	май	заведующий, председатель ППО	подписание Соглашения
7	Организовать обучение и проверку знаний работников учреждения по охране труда	1 раз в год	Специалист по охране труда, старший воспитатель, заведующий хозяйством	Журнал регистрации
8	Изучение нормативных документов, касающихся правовых гарантий охраны труда, содержащихся в трудовом кодексе РФ, основных законодательствах РФ об охране труда и других нормативных документах Министерства	постоянно	заведующий хозяйством, старший воспитатель, специалист по ОТ комиссия по ОТ	Собрание коллектива

9 Проведение инструктажей по охране труда, ТБ, ППБ, охране жизни и здоровья детей.

10 Проверка состояния и оборудования роб...

11 Проведение...

2 раза в год

заведующий

9	Проведение инструктажей по охране труда, ТБ, ППБ, охране жизни и здоровья детей.	2 раза в год	заведующий хозяйством, старший воспитатель	Журнал регистрации
10	Проверка состояния и оборудования рабочих мест	Раз в квартал	комиссия по ОТ	Акты проверок
11	Проведение медицинских осмотра сотрудников детского сада	ежегодно	Специалист по кадрам	Санитарные книжки
12	Анализ состояния заболеваемости сотрудников, детей, выявление причин, мероприятия по снижению.	ежемесячно	Заведующий, Врач Медицинская сестра	Отчет на административном совещании
13	Предоставление путёвок в оздоровительные лагеря детям сотрудников до 14 лет	в течении года	профком	
14	Оказание содействия в приобретении путёвок в санатории для сотрудников	в течении года	председатель профкома	
15	Оказание материальной помощи сотрудникам на лечение и приобретение лекарств	в течении года	председатель профкома	
16	Оказание материальной помощи сотрудникам в связи с потерей близких родственников	на основании свидетельства о смерти	председатель профкома	
17	Контроль ОТ, ТБ, ППБ, выполнения требований СанПиНа	по плану	заведующий хозяйством, старший воспитатель специалист по ОТ	Журнал регистрации
18	Разработка плана мероприятий по предупреждению детского травматизма	Август	комиссия по ОТ	Утверждение приказом

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Центр развития ребенка – детский сад «Мозаика» города Обнинска  
(МБДОУ «ЦРР – детский сад «Мозаика»)

---

Адрес: 249034, Калужская обл., г. Обнинск, ул. Гагарина, д.8.  
Тел.8 (484) 584 05 08 E-mail: obn\_dsad\_mozaika@adm.kaluga.ru  
ИНН 4025460705, КПП 402501001  
ОГРН 1224000002456

**Выписка**  
**из протокола заседания общего собрания трудового коллектива**  
**МБДОУ «ЦРР – детский сад «Мозаика» от «03» февраля 2025 г.**

**Слушали:** заведующего И. В. Галабир о проекте изменения Коллективного договора на 2025-2028 годы Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад «Мозаика»» города Обнинска от «03» февраля 2025 г.

**Постановили:** утвердить в новой редакции Коллективный договор на 2025-2028 годы Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад «Мозаика» г. Обнинск и принять к исполнению.

Голосовали:

За (50 человек) единогласно

Против – нет

Воздержались – нет

Председатель: \_\_\_\_\_ /И. В. Галабир/

Секретарь: \_\_\_\_\_ /Л. И. Баранова/

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Центр развития ребенка – детский сад «Мозаика» города Обнинска  
(МБДОУ «ЦРР – детский сад «Мозаика»)

Адрес: 249034, Калужская обл., г. Обнинск, ул. Гагарина, д.8.  
Тел.8 (484) 584 05 08 E-mail: obn\_dsad\_mozaiika@adm.kaluga.ru  
ИНН 4025460705, КПП 402501001  
ОГРН 1224000002456

### ПРИКАЗ

от «03» февраля 2025 г.

№62 О/Д

#### Об утверждении коллективного договора на 2025-2028 годы

На основании решения общего собрания трудового коллектива Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад «Мозаика» города Обнинска, протокол от «03» февраля 2025 г. «О проекте коллективного договора между администрацией МБДОУ и сотрудниками на 2025 - 2028 годы»,

#### ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Принять коллективный договор между администрацией МБДОУ и сотрудниками на 2025 -2028 годы к исполнению без изменений и дополнений.
2. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Руководитель

Заведующий

(должность)

(личная подпись)

И. В. Галабир

(расшифровка подписи)



Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребенка- детский сад «Мозаика» города Обнинска  
(МБДОУ «ЦРР – детский сад «Мозаика»)

249034 Калужская область, г. Обнинск,  
ул. Гагарина, д. 8  
Тел: 8 484 584 05 08  
E-mail:  
obn\_dsad\_mozaika@adm.kaluga.ru  
ОКПО 57435829; ОГРН 1224000002456  
ИНН 4025460705, КПП 402501001

Заместителю главы Администрации города  
по социальным вопросам

К. В. Пахоменко

«18» февраля 2025 г. Исх.№6

Сопроводительное письмо

Уважаемый Константин Валентинович!

Прошу Вас зарегистрировать Коллективный договор от «03» февраля 2025 г. Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад «Мозаика» города Обнинска. Среднесписочный состав коллектива - 52 человека.

**Руководитель**

Заведующий

(должность)

  
(личная подпись)

И. В. Галабир

(расшифровка подписи)

Прошито, пронумеровано

Скреплено печатью

Дата: « 03 » февраля 202 5 год

Всего 49 страниц

МБДОУ «ЦРР-детский сад «Мозаика»

Заведующий \_\_\_\_\_ /И.В. Галабир/

