

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ «Детский сад №29 «Ладушка»

А.А. Чугунова

10.03.2025 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий

МБДОУ «Детский сад № 29 «Ладушка»

Л.А. Чуканова

Приказ № 14-ОД от 10.03.2025 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2025 – 2027 годы

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида №29 «Ладушка»
города Обнинска

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
МБДОУ «Детский сад №29 «Ладушка»

Протокол № 2
от «07» марта 2025 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

Регистрационный номер _____ от _____ 20

Руководитель органа по труду



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 «Детский сад № 29 «Ладушка» 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, Трехстороннее соглашение в Калужской области лучше заменить на Калужское областное трехстороннее соглашение между Территориальным Союзом организаций профсоюзов "Калужский областной совет профсоюзов", областными объединениями работодателей и Правительством Калужской области на 2023 - 2025 годы, Соглашением между Министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2023-2025 годы, Уставом МБДОУ «Детский сад № 29 «Ладушка», 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 территориальным 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. Стороны коллективного договора совместно:
- 1.4.1. Обеспечивают реализацию государственной политики в сфере охраны труда и экологической безопасности, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников;
- 1.4.2. Проводят работу по реализации предупредительных и профилактических мер, направленных на снижение уровня производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- 1.4.3. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в полном объеме и установление размеров, порядка и условий предоставления, компенсационных мер для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда.
- 1.4.4. Обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.
- 1.5. 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.
- 1.6. Сторонами коллективного договора являются:
- работники Учреждения, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации – Чугуновой Антонины Анатольевны (далее по тексту – ППО);
 - работодатель – в лице заведующего Учреждения – Чукановой Людмилы Александровны (далее по тексту – Работодатель).
- 1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
- 1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.
- 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.11. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.13. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.14. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

1.17. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон) и действует в течение трех лет. По истечении установленного срока Коллективный договор действует до принятия нового или продления настоящего договора. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

2. УПРАВЛЕНИЕ УЧРЕЖДЕНИЕМ. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.

2.1. В соответствии со ст. 52 и ст. 53 ТК РФ работники МБДОУ имеют право на участие в управлении Учреждением непосредственно и через первичную профсоюзную организацию (далее ППО).

2.1.1. Стороны пришли к соглашению, что основными формами непосредственного участия работников в управлении Учреждением через первичную профсоюзную организацию (далее - профсоюзный комитет) являются :

- учет мнения (по согласованию) ППО;
- 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.

2.1.2. 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.

2.1.3. В установленном порядке, в пределах компетенции, участвуют в решении вопросов:

- о своевременной индексации базовых окладов (ставок) и должностных окладов работников образовательного учреждения в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в Калужской области с учетом финансово-экономического положения организации;
- совершенствования охраны труда и пожарной безопасности в учреждении, своевременного проведения специальной оценки условий труда (далее СОУТ);
- проведения обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников учреждения;
- повышения квалификации педагогических кадров не реже одного раза в три года;
- переподготовки работника в соответствии занимаемой должностью и/или возложенных на работника функций;
- выплаты единовременного пособия молодым педагогическим работникам, окончившим образовательные учреждения педагогического профессионального образования и впервые приступившим к работе по полученной специальности.

2.1.4. Содействуют повышению эффективности заключаемого коллективного договора в учреждении.

2.2. Работодатель:

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

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

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

2.2.4. Предоставляет профсоюзному комитету 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.

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

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

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

2.3. Профсоюзный комитет:

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

2.3.2. 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.

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

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

2.3.5. Вносит предложения Работодателю по разработке систем и форм оплаты труда, управлению Учреждением, 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.

2.3.6. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров.

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

2.4. Работники:

2.4.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасностью труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном законодательством РФ;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.4.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества Работодателя.

3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ, ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

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

3.1.1. Трудовой договор 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, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с главой 10-13 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и 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 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 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 с работниками заключается на неопределенный срок.

3.1.6. 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, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

3.1.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. Изменения условий трудового договора оформляется путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

3.1.8. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором образовательного учреждения.

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

3.1.10. 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 тарифной ставки или 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);
- размер 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.

3.1.6. В трудовом договоре 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.

3.1.7. Переоформление трудового договора, заключённого на неопределённый срок, на срочный трудовой договор не допускается.

3.1.8. 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).

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

3.1.10. 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.

3.1.11. 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).

3.1.12. 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).

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

3.1.14. Учреждение может допускать к занятиям педагогической деятельностью и заключать трудовой договор с лицом обучающимся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения (п. 3 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации").

3.1.15. Образовательное учреждение может допускать к занятиям педагогической деятельностью совершеннолетние лица, обучающиеся по образовательным программам среднего профессионального образования по специальностям, входящим в укрупненную группу специальностей «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшие промежуточные аттестации в последний год обучения (ФЗ от 08.06.2020 № 165-ФЗ «О внесении изменений в статьи 46 и 108 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»).

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, 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 и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- своевременно и в полном размере выплачивать работникам заработную плату в установленные сроки;
- 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, 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, возложенные на них трудовыми договорами,
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя
- 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;
- качественно выполнять работу;
- исполнять и другие обязанности, предусмотренные законодательством, трудовыми договорами, локальными нормативными актами, приказами 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 ст. 19 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» осуществляет:

- профсоюзный контроль над соблюдением работодателем законодательства о трудовых договорах, соответствии 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 над правильным внесением записей в трудовые книжки работников, являющихся членами профсоюза;
- оказывает членам профсоюза юридическую и практическую помощь в восстановлении их нарушенных прав.

–

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Работодатель образовательного учреждения имеет исключительное право на управление образовательным процессом.

4.2. Работодатель дошкольного образовательного учреждения имеет право на прием на работу работников дошкольного образовательного учреждения, установление дополнительных льгот, социальных 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 информировать трудовой коллектив (представительный орган трудового коллектива):

- о перспективах развития дошкольного образовательного учреждения;
- о расходовании внебюджетных средств от оказания платных дополнительных услуг в форме ежегодного отчета, в том числе и через сеть «Интернет» на официальном сайте учреждения.

5. 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»,
- Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуется с учетом :
- Генерального Соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2024-2026 годы ;
- « Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2024-2026 годы»;
- Калужского областного трехстороннего соглашения между Территориальным союзом организаций профсоюзов «Калужский областной совет профсоюзов», областными объединениями работодателей и Правительством Калужской области на 2023-2025 годы, настоящего Соглашения, Устава, коллективного договора работодатель проводит согласование всех вопросов, предусмотренных действующим законодательством с председателем ППО.

5.6. Работодатель предоставляет возможность и не препятствует работникам осуществлять полномочия члена представительного органа трудового коллектива.

5.7.

6. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

6.1. Работодатель и профсоюзный комитет выступают как партнеры в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации охраны труда сотрудников, отдыха, предоставления социальных льгот и гарантий, выполнения Коллективного Договора.

6.2. Работодатель:

6.2.1. в установленном законодательством порядке обязуется предоставлять информацию о деятельности учреждения, для ведения переговоров и осуществление контроля за соблюдением положений коллективного договора;

6.2.2. обеспечивать условия для проведения собраний, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации;

6.2.3. с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- включение членов профкома в состав комиссии по охране труда, аттестации педагогических работников;
- 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);
- принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст.180 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.3. Профсоюзный комитет обязуется:

6.3.1. проводить профсоюзные собрания, заседания работников учреждения по согласованию с работодателем, с условием недопущения нарушения деятельности учреждения;

6.3.2. перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы, по письменным заявлениям работников, членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом ППО;

6.3.4. осуществлять выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета, для участия в общественном контроле за состоянием условий охраны труда.

6.4. Работодатель, с выборным органом первичной профсоюзной организации, согласовывает принятие локальных нормативных актов:

- правила внутреннего трудового распорядка для работников Учреждения;
- Положение об организации работы по охране труда в учреждении;
- перечни должностей, которым бесплатно выдается спецодежда и другие СИЗ;
- инструкции по охране труда;
- порядок выплат стимулирующего характера;
- график отпусков работников.

7. 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 Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 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.

7.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

Для педагогических работников учреждения продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, а именно:

- для воспитателей, работающих в группах общеразвивающей направленности - 36 часов в неделю;
- для старшего воспитателя - 36 часов в неделю;
- для педагога–психолога - 36 часов в неделю;
- для учителя-логопеда, учителя-дефектолога – 20 часов в неделю;
- для музыкального руководителя – 24 часа в неделю;
- для инструктора по физической культуре – 30 часов в неделю.

Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

7.4. Для категорий работников, перечисленных в ст.92 ТК РФ, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (в.т.ч. для работников, являющихся инвалидами I или II группы - 35 часов в неделю).

7.5. В соответствии со ст.93 ТК РФ:

7.5.1. Работодатель по соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

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

7.5.3. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка – инвалида до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

7.6. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

7.7. Работникам с ненормированным рабочим днем (при наличии такого) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней (ст.119 ТК РФ.).

Заведующему предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в условиях ненормированного рабочего дня продолжительностью 10 календарных дней (Постановление Администрации города Обнинска от 18.01.2013 № 36- п) ».

7.8. Для всех работников учреждения устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

7.9. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, регулируемых статьей 113 ТК РФ с письменного согласия работников по письменному распоряжению руководителя учреждения и с согласия профсоюзного комитета. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной день или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.10. Перерыв для отдыха и питания предоставляется работникам в соответствии с графиком работы учреждения. 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:

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск:

- заведующему - продолжительностью 42 календарных дня;
- педагогическим работникам учреждения :
- воспитателям - продолжительностью 42 календарных дня;
- педагогу-психологу - продолжительностью 42 календарных дня;
- инструктору по физической культуре - продолжительностью 42 календарных дня ;
- учителю-логопеду, учителю-дефектологу, педагогу-психологу, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, воспитателю группы компенсирующей направленности - продолжительностью 56 календарных дня ;
- работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала – продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ);

Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимся в длительном лечении устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск:

воспитателю – 56 дней

инструктору по физической культуре – 56 дней

музыкальному руководителю – 56 дней

педагогу-психологу – 56 дней.

7.11.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется :

– поварам - продолжительностью 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ, специальная оценка условий труда);

– заведующему – продолжительностью 10 календарных дней (постановление Администрации города Обнинска №36-п от «18»01.2013г).

7.11.2. 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.

7.11.3. 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;

– 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.

При составлении графика отпусков учитываются преимущественные права некоторых категорий работников на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в летнее или другое удобное время одному из родителей, воспитывающих двух и более детей в возрасте до 14 лет (детей инвалидов до 18-ти лет), 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 произвёл 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.

VIII. ОПЛАТА ТРУДА

8.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

8.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда.

8.3. Система оплаты труда в учреждении устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ и Калужской области, а также , внутренними нормативными документами Учреждения (локальными нормативными актами), регулирующими вопросы оплаты труда.

8.3.1. Оплата труда работников осуществляется согласно базовому окладу работника, с учетом размера и условий применения повышающих коэффициентов к базовым окладам.

Размеры базовых окладов работников организации индексируются законом Калужской области.

8.3.2. Изменение базового оклада производится с применением повышающих коэффициентов к базовым окладам работнику за квалификационную категорию работника.

8.4. Устанавливающие системы оплаты труда определяются локальными нормативными актами учреждения и принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

8.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже 2 раз в месяц в денежной форме. 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.

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

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

8.1.2. Индексация заработной платы проводится в соответствии с законодательством и выделенным финансированием на эти цели.

8.1.3. Изменение условий оплаты труда (должностных окладов) производится:

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

–при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

–в других установленных законом случаях.

8.1.4. Работникам учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда производится по результатам специальной оценки условий труда и исчисляется в процентном соотношении от должностного оклада.

8.1.5. 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).

8.1.6. 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.

8.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени.

9. 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 примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков, утверждённого приказом Министерства труда и социального развития РФ от 29.10.2021 № 771 н «Об утверждении примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней»;

– в соответствии со ст.225 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;

– обеспечивает прохождение работниками обязательных периодических медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных обследований в соответствии с ч.4 ст. 220 ТК РФ и приказом Министерства здравоохранения РФ от 28.01.2021 г. № 29н "Об утверждении Порядка

проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 220 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры".

- 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;
- 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).
- организует проведение специальной оценки условий труда (далее СОУТ), оценке уровней профессиональных рисков с последующей сертификацией организации работ по охране труда в учреждении в соответствии со ст. 214 ТК РФ и знакомит работников с результатами СОУТ;
- возлагает обязанности на штатного работника учреждения по охране труда и назначает ответственного по пожарной безопасности ;
- создаёт в соответствии со ст. 224 ТК РФ комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и профкома и организует работу комиссии в соответствии с положением о комиссии по охране труда;
- 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 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;
- внедряет современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм;
- обеспечивает санитарно – гигиенические условия труда, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний у работников;
- 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).

- ежегодно организует проверку знаний работников учреждения по охране труда ;

– 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;

– 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.

9.3. 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;

– обеспечивает совместно с работодателем формирование и организацию деятельности профсоюзного комитета по охране труда в учреждении;

- направляет своего представителя в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда;

- осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников, состоянием условий и охраны труда, производственной санитарии, выполнением мероприятий, предусмотренных коллективным договором и соглашением по охране труда;

– обеспечивает выборы уполномоченных (доверенных) от профсоюзного комитета лиц по охране труда, организует их обучение и работу, оказывает необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей;

– оказывает помощь в разработке раздела коллективного договора «Охрана труда» и приложений к коллективному договору;

– принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны 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.;

– направляет своих представителей для участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;

– 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.

9.4. Стороны Совместно:

- организуют обучение всех работников безопасным методам и приемам выполнения работ.

- для работников, принимаемых на работы с вредными и опасными условиями труда, помимо обучения обеспечивают стажировку на рабочих местах;
- организуют контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдение работниками требований охраны труда, а также правильность применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

10. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

10.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

10.1.1. Аттестацию педагогических работников Учреждения 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. Необходимость профессиональной подготовки кадров для нужд учреждения определяет Работодатель.

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. Оказывать помощь работникам в профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников (в разрезе специальности).

10.2.2. 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).

10.3. Осуществлять проведение аттестации педагогических работников в соответствии с приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 г. № 196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Порядком) и по её результатам устанавливать работникам соответствующий, полученным квалификационным категориям, размер оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

10.4. В соответствии с Порядком :

10.4.1. Аттестация педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационной категории проводится по их желанию и на основании заявления, подаваемого непосредственно в аттестационную комиссию, либо направленного в адрес аттестационной комиссии по почте письмом с уведомлением о вручении или с уведомлением в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), либо посредством федеральной государственной информационной системы "Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)"(далее - ЕПГУ) либо региональных порталов государственных и муниципальных услуг, интегрированных с ЕПГУ (далее - заявление в аттестационную комиссию).

10.4.2. Проведение Аттестации педагогических работников осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

10.4.3. Квалификационные категории (первая, высшая), установленные педагогическим работникам, сохраняются при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации, а также являются основанием для дифференциации оплаты труда педагогических работников.

10.5. Аттестация педагогических работников, в целях подтверждения соответствия занимаемой должности , проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией учреждения, самостоятельно формируемой учреждением.

10.5.1. Аттестационная комиссия организации создается распорядительным актом работодателя из числа работников организации и состоит не менее чем из 5 человек, в том числе председателя, заместителя председателя, секретаря и членов аттестационной комиссии организации.

10.5.2. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с локальным нормативным актом (Положением) и в соответствии с распорядительным актом (приказом) работодателя, содержащим список педагогических работников, подлежащих аттестации, и график проведения аттестации.

10.5.3. 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.

10.5.4. 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.

11. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.

11.1. В целях социальной защиты работников, исходя из финансовых и производственных возможностей, стороны договорились о:

11.1.1. 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.

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

11.1.3. Предоставление установленной льготы при взимании с родителей (законных представителей), которые являются штатными работниками МБДОУ, платы за присмотр и уход за детьми в размере 50 % от установленной суммы за присмотр и уход (на основании Порядка установления и взимания платы с родителей (законных представителей) за присмотр и уход за детьми в муниципальных бюджетных образовательных учреждениях, реализующих образовательные программы дошкольного образования городского округа «Город Обнинск», утв. Постановлением Администрации г. Обнинска от 18.04.2023 №872-п).

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

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. Может оказывать 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

12. ПРОЦЕДУРНЫЕ ВОПРОСЫ

12.1. 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.

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

12.3. Участники коллективных переговоров не должны разглашать полученные сведения.

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

12.5. 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.

12.6. Коллективный договор заключается на срок 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

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

13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

13.1 Стороны договорились, что:

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

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

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

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

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

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

13.1.7. Продолжительность переговоров не должна превышать:

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

ПОДПИСИ СТОРОН:

Работодатель:

заведующий МБДОУ «Детский сад №29 «Ладушка»

_____ Л.А.Чуканова

«10» марта 2025 г.

М.П.

Представитель работников:

председатель профсоюзного комитета

МБДОУ «Детский сад №29 «Ладушка»

_____ А.А.Чугунова

«10 » марта 2025 г.

Принято:

Общим собранием работников

« 07 » марта 2025 г.

Протокол № 2 от « 07 » марта 2025 г.

**СПИСОК ДОЛЖНОСТЕЙ, ПОЛУЧАЮЩИХ ДОПЛАТЫ ЗА РАБОТУ С ВРЕДНЫМИ И
ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА**

Должность	Доплаты	Воздействие	
		Опасное	Неблагоприятное
Повар	4%	горячий цех	работа с электрооборудованием, работа с дезсредствами
Подсобный рабочий	4%	дез. растворы	подъем и перемещение тяжестей вручную.
Кладовщик	4%	подъем и перемещение тяжестей вручную.	
Помощник воспитателя	4%	работа с дез. средствами	

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА РАБОТАХ С
ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА,
ДЛЯ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ИМ ЕЖЕГОДНОГО
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА**

Наименование должности	Продолжительность отпуска (календарных дней)	Основание
Повар	7 дней	СТ. 117 ТК РФ, Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", результаты специальной оценки условий труда

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ,
которым устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск**

Наименование должности	Продолжительность отпуска (календарных дней)	Основание
Заведующий	10	Постановление Администрации города Обнинска №36-П от 18.01.2013г.

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 производствен- ных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и уборке мест общего пользования дополнительно: Перчатки резиновые Сапоги резиновые Туфли на нескользящей подошве	1 6 пар 12 пар 1 пара 1 пара	П. 89 приложение №1 Приказа Минздравсоцразвития от 01.09.2010г № 777н Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи спецодежды и спецобуви и средств индивид.защиты работникам занятым на работах с вредными и опасными условиями труда
2	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 2 пары	П. 47 приложение №1 Приказа Минздравсоцразвития от 01.09.2010г № 777н Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи спецодежды и спецобуви и средств индивид. Защиты работникам занятым на работах с вредными и опасными условиями труда
3	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих произ- водственных 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 2 1 пара Дежурные 2 пары	Приказ от 09.12.2014г № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи спец- одежды и специальной обуви и средств индивид.защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности , , занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»
4	Плотник	Костюм с водоотталкивающей пропиткой Сапоги кирзовые Рукавицы брезентовые Зимой дополнительно: в I, II, III климатических поясах: Костюм на утепляющей прокладке	1 1 пара 12 пар 1 на 2 года	П. 70 приложение №1 Приказа Минздравсоцразвития от 01.09.2010г № 777н Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи спецодежды и спецобуви и средств индивид. Защиты работникам занятым на работах с вредными и опасными условиями труда
5	Повар	Костюм хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный	1 1 1	
6	Подсобный рабочий	Костюм хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный	1 1 1	П. 52 приложение А
7	Дворник	Костюм брезентовый или костюм хлопчатобумажный для защиты от общих	1	Приказ от 09.12.2014г № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи спец-

		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 пара 4 пары До износа По поясам	одежды и специальной обуви и средств индивид.защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности , , занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»
--	--	---	---	---

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; -работы, выполняемые в резиновых перчатках; -работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	200г туалетного мыла или	Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010г № 1122н «Об утверждении норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами
2	Уборщик производственных помещений			250мл жидкое моющее средство в	
3	Подсобный рабочий			дозирующих устройствах.	
4	Машинист по стирке и ремонту спецодежды			100мл крема	
5	Кладовщик				

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.	Машинист по стирке и ремонту спец.одежды	I
3.	Кладовщик	I
4.	Подсобный рабочий	I
5.	Заведующий	III
6.	Заведующий хозяйством	III
7.	Педагогический состав, в том числе специалисты	I
8.	Учебно-вспомогательный персонал (помощники воспитателя)	I
9.	Дворник	I
10.	Плотник	I
11.	Секретарь	I
12.	Специалист по закупкам	I
13.	Специалист по ОТ	I

**Перечень работ, при выполнении которых проводятся обязательные,
предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников.
(приложение №1 и № 2 к приказу Минздравоохранения России от 28 января 2021 г. № 29н.)**

Наименование работ и профессий	Периодичность осмотров	Участие врачей-специалистов	Лабораторные и функциональные исследования	Дополнительные медицинские противопоказания
П.25 приложение 1: <i>Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей</i> (заведующий, завхоз, педагогические работники, секретарь, специалист по ОТ, младший обслуживающий персонал).	1 раз в год	Врач-оториноларинголог Врач-дерматовенеролог Врач-стоматолог Психиатр Нарколог	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	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, бактериоурии, туберкулезной волчанки лица и рук; гонорея (все формы) – только для работников медицинских и детских дошкольных учреждений, непосредственно связанные с обслуживанием детей – на срок проведения лечения антибиотиками и получения отрицательных результатов первого контроля.

2. П.23. Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, транспортировки и реализации (в организациях пищевых и перерабатывающих отраслей промышленности, сельского хозяйства, пунктах, базах, складах хранения и реализации, в транспортных организациях, организациях торговли, общественного питания, на пищеблоках всех учреждений и организаций): Повар, подсобный рабочий, кладовщик	1 раз в год	Врач-оториноларинголог Врач-дерматовенеролог Врач-стоматолог	Рентгенография грудной клетки Исследование крови на сифилис. Мазки на гонорею при поступлении на работу. 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 эпидпоказаниям.	Заболевания и бактерионосительство: 1)брюшной тиф, паратифы, сальмонеллез, дизентерия; 2)гельминтозы; 3)сифилис в заразном периоде; 4)лепра; 5)заразные кожные заболевания: чесотка, трихофития, микроспория, парша, актиномикоз с изъязвлениями или свищами на открытых частях тела; 6)заразные и деструктивные формы туберкулеза легких, внелегочный туберкулез с наличием свищей, бактериоурии, туберкулезной волчанки лица и рук; 7)гонорея (все формы) на срок проведения лечения антибиотиками и получения отрицательных результатов первого контроля; 8)инфекции кожи и подкожной клетчатки -только для работников, занятых изготовлением и реализацией пищевых продуктов.
--	--------------------	---	--	---