

01-28

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Муниципального дошкольного**  
**образовательного учреждения**  
**«Центр развития ребёнка - детский сад № 25**  
**«Василёк»**  
**на 2024-2027 годы**

От Работодателя  
Заведующий  
муниципальным  
дошкольным  
образовательным  
учреждением «Центр  
развития ребёнка-детский  
сад № 25 «Василёк»  
Бочкова Е.В. 2024г.



От Работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
муниципального  
дошкольного  
образовательного  
учреждения «Центр  
развития ребёнка-детский  
сад № 25 «Василёк»  
Тарасова Ю.В. 2024г.  
«дб» 08

Принят на общем  
собрании  
работников МДОУ  
«Центр развития  
ребёнка-детский  
сад № 25  
«Василёк»  
Протокол  
от 26.08.2024 № 4

Администрация городского округа муниципального образования "город Саянск"	
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО	
рег. № <u>дб - 2024</u>	<u>09</u> 20 <u>24</u> г.
Консультант по управлению охраной труда <u>Т.Г. Тукаленко</u>	

Юридический адрес:

Иркутская область  
г. Саянск  
микрорайон Строителей, № 25, 666303  
№ тел.: 5-25-96  
7-28-58

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор на 2024-2027 годы (далее Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения, устанавливающим работникам Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка-детский сад № 25 «Василёк», общие условия оплаты труда, компенсации и льготы.

1.2. Договор заключён на основе взаимного стремления сторон к социальному партнёрству и деловому сотрудничеству, коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Иркутской области и органами местного самоуправления;

1.3. Направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности образовательного учреждения, подведомственного МКУ «Управление образования администрации муниципального образования «город Саянск», находящегося в ведении муниципального образования «город Саянск».

**1.4. Сторонами Договора (далее – стороны) являются:**

- Работники Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка-детский сад № 25 «Василёк», в лице председателя (далее профсоюзный комитет) Тарасовой Юлии Валерьевны;
- Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребёнка-детский сад № 25 «Василёк», представляющее интересы работодателя (далее Учреждение) в лице заведующего Бочковой Елены Викторовны.

**Стороны договорились о том, что:**

1.5. Вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор на согласованных Сторонами условиях.

1.6. Договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством и настоящим Договором.

1.7. Договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками Учреждения. Договор действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем Учреждения.

1.8. Финансирование расходов, связанных с предоставлением социальных гарантий, льгот и компенсаций по оплате труда, предусмотренных настоящим Договором, сверх установленных действующим законодательством, в Учреждении, оплата труда работников, которых осуществляется за счет средств областного бюджета, реализовывается в пределах утвержденных ассигнований на соответствующий финансовый год.

1.9. Учреждение и первичная профсоюзная организация вправе устанавливать дополнительные льготы (в сравнении с действующим законодательством и настоящим Договором) социально-трудовые права и гарантии работникам с учетом особенностей деятельности Учреждения и его финансовых возможностей.

1.10. Договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью настоящего Договора.

## 2. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

**Стороны обязуются:**

2.1. Принимать согласованные меры, направленные на устойчивую и стабильную работу Учреждения;

2.2. Добиваться полной реализации действующих федеральных, областных законов и иных нормативных правовых актов, предусматривающих поддержку и развитие образования, социальную поддержку работников;

2.3. Принимать меры по полному и своевременному финансированию системы образования, финансированию расходов на выплату заработной платы, доплат, надбавок и

компенсационных выплат работникам Учреждения, на социальную поддержку работников, в пределах своих полномочий;

2.4. Обеспечивать контроль за целевым использованием средств, направленных на нужды образования, включая оплату труда работников, социальную поддержку работников.

2.5. Направлять по запросу любой из Сторон Договора имеющуюся в их распоряжении информацию по всему кругу социально-экономических и трудовых проблем работников, в том числе:

1) информацию о финансировании Учреждения за счет средств областного бюджета;

2) информацию о состоянии выплаты заработной платы, доплат и надбавок, компенсационных выплат работникам;

3) информацию о состоянии материально-технической базы, условий и охраны труда в Учреждении;

4) показатели кадровой обеспеченности Учреждения;

5) показатели производственного травматизма и заболеваемости среди работников;

6) проекты муниципальных правовых и локальных актов, включая решения и распорядительные документы по всему кругу социально-экономических проблем, социально-трудовых отношений в сфере образования;

7) другую информацию в рамках своей компетенции и в рамках действующего законодательства.

2.6. Способствовать регулированию отношений между Учреждением и учредителем, в том числе на договорной основе, в соответствии с действующим законодательством.

2.7. Осуществлять совместные действия взимания платы за услуги, относящиеся к основной образовательной деятельности Учреждения.

2.8. Совместно добиваться обеспечения гарантии получения гражданами общедоступного и бесплатного дошкольного, начального, основного общего, среднего общего и дополнительного образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами.

**Работодатель обязуется:**

2.9. Направлять в профсоюзный комитет в целях учета мнения проекты нормативных правовых актов в сфере труда, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения.

**Профсоюз обязуется:**

2.10. Осуществлять необходимый профсоюзный контроль за соблюдением законодательства по всему кругу социально-экономических и социально-трудовых проблем образования, обращаться при необходимости в органы, осуществляющие надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.

2.11. Оказывать бесплатную правовую и иную необходимую помощь членам Профсоюза в решении их социально-трудовых проблем, в защите прав и интересов членов Профсоюза в органах власти и управления, судебных и иных правоохранительных органах.

2.12. Оказывать помощь членам Профсоюза, а также работникам, не являющимся членами Профсоюза, но уполномочившим выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством РФ, в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключение коллективного

договора, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, в том числе в судебном порядке.

### **3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИЯ ЗАНЯТОСТИ**

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются законодательством Российской Федерации о труде и об образовании, городским отраслевым Соглашением между городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки, руководителями муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных МКУ «Управление образования администрации муниципального образования «город Саянск», администрацией городского округа муниципального образования «город Саянск» на 2024-2027г.г. (далее–Соглашение), настоящим Договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.1.1. При заключении трудового договора работник предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

3.2. Трудовой договор с работниками Учреждения заключается на неопределённый срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. 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. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока его действия, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ с изменениями).

3.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются ТК РФ и другими нормативными правовыми актами, уставом Учреждения и оговариваются в настоящем коллективном договоре и иных локальных нормативных актах Учреждения. Условия трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством, настоящим Договором, являются недействительными.

**Работодатель обязуется:**

3.4. Осуществлять постоянный мониторинг состояния кадровой обеспеченности Учреждения, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров, подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических и других работников Учреждения с принятием согласованных мер по закреплению кадров в Учреждении.

3.5. Один раз в три года направлять педагогического работника на повышение квалификации.

При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При сдаче отчетов в Отделение Фонда пенсионного и социального страхования в индивидуальных сведениях учитывать период повышения квалификации и командировок педагогических работников с проставлением льготной кодировки.

3.6. Проводить аттестацию педагогических работников. Педагогический работник, не имеющий квалификационной категории, не вправе отказаться от прохождения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности, кроме случаев предусмотренным пунктом 22 приказа Минобрнауки России от 24.02.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

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

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации. В которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до трёх лет;
- е) отсутствующие на рабочем месте более четырех месяцев в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков. Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

Работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с работников вследствие недостаточной квалификации (если работник по результатам аттестации признан не соответствующим занимаемой должности) согласно пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

3.7. Осуществлять меры, направленные на содействие занятости высвобождающихся работников за счёт:

- 1) опережающего обучения кадров, перемещения их внутри Учреждения на освободившиеся места;
- 2) развития временной и сезонной занятости работников;
- 3) применения как временной меры, режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели) и другие меры в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде.

3.8. Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест при реорганизации, изменений организационно-правовой формы Учреждения.

3.9. Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

- при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим Договором;
- обеспечить работнику бесплатно подготовку и дополнительное профессиональное образование при изменении требований законодательства к квалификации работника или требований профессионального стандарта;
- обеспечить своевременное уведомление работников об изменениях условий трудового договора, условий труда, в том числе оплаты труда, не допуская случаев установления заработной платы в меньшем размере, чем установлено федеральным и региональным законодательством, Договором.

**Работодатель и Профсоюз обязуются:**

3.10. В целях оказания содействия в трудоустройстве работникам, высвобожденным из Учреждения в связи с сокращением штата, численности работающих, ликвидацией или реорганизацией Учреждения, по договоренности Сторон предоставлять оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы 4 часа в неделю. При этом работник письменно согласовывает с руководителем порядок предоставления указанного времени.

3.11. Производить выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

3.12. Осуществлять выплату увольняемому работникам единовременного выходного пособия в размере двухмесячного среднего заработка при расторжении трудового договора, связанного с ликвидацией Учреждения, сокращения численности или штата работников.

3.13. Разрабатывать меры по развитию системы обучения, повышения профессионального уровня и опережающего обучения высвобожденных работников.

3.14. Предоставлять по письменному заявлению ежегодный оплачиваемый отпуск работникам при увольнении на основании пунктов 1,2 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях ликвидации Учреждения сокращения численности или штата работников;

**Профсоюз обязуется:**

3.15. Силами профсоюзного комитета осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением социально-трудовых прав и гарантий работникам в части их занятости, порядка приема и увольнения, перевода, других вопросов трудовых отношений, в том числе по обязательствам настоящего Договора.

3.16. Сообщать работодателю о нарушениях трудового законодательства в Учреждении, требующих участия работодателя в разрешении возникших трудовых споров.

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**Стороны исходят из того, что:**

4.1. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в

неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада), для других работников – 40 часов.

4.2. Продолжительность рабочего времени работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, уставом Учреждения, трудовым договором, учебным графиком. За нормированную часть рабочего времени педагогического работника считать норму часов, за которую ему выплачивается ставка (оклад) заработной платы.

4.3. В Учреждении для воспитателей (кроме воспитателей, работающих в группах компенсирующей направленности) определять режим рабочего времени с учётом выполнения каждым воспитателем нормы педагогической работы в течение 36 часов в неделю. Обеспечить режим 36-часовой рабочей недели каждому воспитателю путём одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов для каждого воспитателя, либо заменены каждым воспитателем в течение этого времени воспитателей, отсутствующих по причинам, выполнения работы по изготовлению учебных наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

4.4. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работнику обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

4.5. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности Учреждения по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для воспитанников в отдельных группах либо в целом по Учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников. В эти периоды работодатель вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до приостановки занятий, утверждая график работы.

**Работодатель обязуется:**

4.6. Сверх основного оплачиваемого отпуска, установленного в соответствии с законодательством (педагогическим работникам 56 и 42 кал.дн., остальным работникам 28 кал.дн.), предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска:

1) за работу в южных районах Иркутской области – 8 календарных дней согласно статьи 14 Федерального закона «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;

2) работникам с ненормированным рабочим днем – 5 календарных дней (Приложение № 3).

4.7. В пределах средств субсидий на выполнение муниципального задания или в пределах лимитов обязательств, утвержденных сметой расходов Учреждения на текущий финансовый год, предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска сверх установленных законодательством в случае смерти близких родственников (родители, супруги, дети) – 3 календарных дня.

4.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.9. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлению не реже чем через каждые 10 лет педагогической работы отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяется учредителем и (или) Уставом Учреждения.

## **5. НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА**

**Работодатель обязуется:**

5.1. Содействовать формированию фонда оплаты труда работников Учреждения исходя из:

1) размеров субсидий, выделяемых Учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ему в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ);

2) размеров иных субсидий на осуществление выплат стимулирующего характера по решению муниципального органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя подведомственных образовательных организаций;

3) объёмом средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда формируется с учётом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в южных районах Иркутской области, в соответствии с федеральным, областным законодательством и нормативными актами органов местного самоуправления.

5.2. Устанавливать систему оплаты труда с учётом требований статьи 135 ТК РФ, включающую размеры должностных окладов, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, компенсационные, стимулирующие выплаты, которые регламентируются федеральным, областным законодательством, а также Соглашением, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (Приложения № 1,2) с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.3. Разрабатывать положение об оплате труда работников Учреждения на основании примерного положения об оплате труда работников образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования, с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.4. Предусматривать в положении об оплате труда работников Учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учётом:

1) обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;

2) обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

3) возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы не ниже 70 процентов;

4) размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

5) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Учреждения;

6) применение типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

7) определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников Учреждения;

5.5. Увеличивать размеры должностных окладов, ставок заработной платы с применением повышающих коэффициентов, доплат, надбавок к должностным окладам, ставок заработной платы в случаях:

1) присвоения квалификационной категории (со дня принятия решения аттестационной комиссией);

2) присвоения почётного звания, награждения ведомственными знаками отличия (со дня присвоения, награждения соответственно);



5.6. Производить работнику выплату заработной платы в повышенном размере со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности, если изменение наступило в период отпуска или в период временной нетрудоспособности.

5.7. Производить оплату труда педагогическим работникам при замещении временно отсутствующего работника – недельными часами.

5.8. Осуществлять привлечение работников к выполнению в Учреждении ремонтно-строительных работ, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей, только с согласия работника и за дополнительную плату.

5.9. Повышать уровень реального содержания заработной платы работников через индексацию заработной платы в связи с ростом цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством.

5.10. В локальных нормативных актах, регулирующих оплату труда предусмотреть победителям – призерам городского и областного конкурса «Воспитатель года», и других отраслевых конкурсов профессионального мастерства устанавливать надбавку:

- победителям городских конкурсов – в размере 15,0 %
- призёрам (лауреатам) городских конкурсов - в размере 10% от минимального оклада (ставки) сроком на один год;
- победителям областных конкурсов – в размере 20,0 %
- призёрам (лауреатам) областных конкурсов – в размере 15,0% от минимального оклада (ставки) сроком на один год.

Источником определить фонд оплаты труда Учреждения.

5.11. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.12. Устанавливать ежемесячную выплату молодым специалистам до 35 лет из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в учреждениях, в течение первых четырёх лет работы в размере 80 % от минимального оклада. Данную выплату начислять сверх минимального размера оплаты труда. Из установленного периода исключить время нахождения женщин в отпуске по уходу за ребёнком, но не более трёх лет, для мужчин – исключается период службы в вооруженных силах.

5.13. Педагогическим работникам, награждённым знаками отличия в сфере образования и науки государственными наградами за заслуги в сфере образования, имеющим почётные звания Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, установить выплату в размере 20 процентов от минимального оклада (ставки) с учётом учебной нагрузки, иным категориям работников – 20 процентов от должностного оклада.

5.14. Содействовать в установлении стимулирующих выплат.

5.15. Устанавливать учебную нагрузку на новый учебный год с письменного согласия работника до ухода педагога в отпуск.

5.16. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадров, других условий работы в Учреждении.

Учебная нагрузка (педагогическая работа), объём которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

5.17. Оплату труда педагогических и других работников Учреждения за время работы в период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-

эпидемиологическим и другим основаниям, производить из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса по указанным причинам.

5.18. Разработку и утверждение в Учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников осуществлять по согласованию (с учётом мнения) с профсоюзным комитетом (принцип прозрачности).

5.19. Ежемесячная выплата педагогическим работникам за стаж педагогической работы начисляется сверх минимального размера оплаты труда.

5.20. Повышающий коэффициент к окладу за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогическим работникам начисляется сверх минимального размера оплаты труда.

5.21. Согласно ст.136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода за который она начислена, в дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения в сроки: аванс 25 числа за 1 половину месяца, заработная плата 10 числа следующего за отчётным.

5.22. Выплата заработной платы работнику производится в безналичной денежной форме, путём перечисления на счёт работника, открытый на его имя в банке.

## **6. ОХРАНА ТРУДА**

Работодатель обязуется:

1. Принимать согласованные меры, направленные на выполнение требований законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда;
2. Создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.
3. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создавать для него условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида; проводить другие мероприятия.
4. Обеспечить:
  - безопасность работников при эксплуатации здания, оборудования, а так же применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
  - соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
  - систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
  - оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
  - своевременную выдачу работникам средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложение № 8);
  - обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
5. Организовать:
  - реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда; разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда;
  - обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве,

обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) (Приложение №7) и проверку знания требований охраны труда на основании постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2021 г. N 2464 (Приложение № 5).

- контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, за правильностью применением работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение за счёт собственных средств и с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения:

- обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований. (Приложение № 9).

- обязательных психиатрических освидетельствований работников на основании части восьмой статьи 220 ТК РФ, а также «Порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичность», утвержденного 20.05.2022г. Приказом № 342 Министерства здравоохранения РФ (Приложение №10).

6. Обеспечить недопущение к работе лиц:

- не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и проверке знаний требований охраны труда, электробезопасности пожарной безопасности; без выданных им в установленном порядке СИЗ, с неисправными, неотремонтированными и загрязнёнными СИЗ, а также в случае неприменения работниками СИЗ;

- работников без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случаях медицинских противопоказаний.

7. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда.

8. Выделять на мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размерах, не менее 0,7 % от суммы общехозяйственных расходов на содержание Учреждения.

9. Обеспечить своевременное выполнение технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда, включенных в соглашение по охране труда.

10. Проводить бесплатное обучение работников учреждения санитарно-гигиеническим нормам и правилам в соответствии со ст.11 ФЗ от 30.03.1999 № 52-ФЗ.

11. Принимать меры, направленные на организацию и проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда; в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

12. Предусмотреть в локальных нормативных актах доплату уполномоченным лицам по охране труда за выполнение возложенных на них обязанностей не менее 20% от минимального оклада (в случае отсутствия в штатном расписании дошкольного учреждения специалиста по охране труда);

13. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 настоящего ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

#### 14. Работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;
- обучение по охране труда за счет средств работодателя;
- дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;
- гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;
- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в

профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра

- получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- на санитарно-бытовое обслуживание (санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи).

## **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ**

### **Стороны принимают обязательство:**

7.1. В период действия настоящего Договора принимать согласованные меры, направленные на выполнение в Учреждении действующего законодательства в части установления и предоставления социальных льгот и гарантий работникам Учреждения.

Стороны выражают свою заинтересованность в создании условий для профессионального роста работников, позволяющих каждому работнику освоить новую (в т.ч. смежную профессию, получить дополнительное профессиональное образование по своей специальности).

Работникам, проходящим подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение) работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.173-177 ТК РФ.)

### **Профсоюз обязуется:**

7.2. В период действия настоящего коллективного договора принимать согласованные меры направленные на:

1) совершенствование системы повышения квалификации педагогических кадров и переподготовки педагогических кадров, создание необходимых условий проведения аттестации, разработку соответствующих рекомендаций;

2) оказание методической помощи при организации и проведении конкурсов педагогического мастерства («Воспитатель года» и др.);

### **Работодатель обязуется:**

7.3. При возобновлении трудовой деятельности в течение одного года со дня увольнения в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников работникам сохранять повышающий коэффициент за квалификационную категорию с

учётом ранее присвоенной квалификационной категории на один год с момента заключения трудового договора;

7.4. Сохранять педагогическим работникам в течение двух лет повышающий коэффициент за квалификационную категорию с учётом ранее присвоенной квалификационной категории, срок действия которой истёк в период:

- 1) длительной нетрудоспособности (свыше 3 месяцев);
- 2) нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребёнком; в длительном отпуске (до одного года), предоставляемого после осуществления десяти лет преподавательской деятельности;
- 3) педагогическим работникам, которым до пенсионного возраста осталось менее двух лет;
- 4) в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда, с учётом имевшейся квалификационной категории, до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- 5) в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории, сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на срок 12 месяцев:

- по окончании прохождения военной службы (призыва, мобилизации);

7.5. Учитывать квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, в течение срока их действия при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в случаях, указанных в Приложении № 4 к настоящему соглашению.

7.6. Отдельным категориям работников предоставляется удлинённый ежегодный основной оплачиваемый отпуск:

- работникам до 18 лет – 31 календарный день;

педагогическим работникам:

- воспитатель 42 календарных дня;

- педагог-психолог, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре - по 56 календарных дней.

7.7. В случае смерти работника Учреждения, а также смерти работника, ушедшего на пенсию из Учреждения и нигде не работающего, семье умершего выплачивать единовременное пособие в размере 15 000 рублей, в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания или в пределах лимитов обязательств, утверждённых сметой расходов Учреждения на текущий финансовый год.

В случае смерти близких родственников работника (родители, дети, супруги) - оказывать материальную помощь в размере 10 000 рублей в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания или в пределах лимитов обязательств, утверждённых сметой расходов учреждения на текущий финансовый год.

7.8. Работникам, добросовестно отработавшим в учреждении не менее 2 лет, в день 50-, 55-, 60-, 65-, 70-, 75-летия выплачивать денежную премию в размере 7000 рублей в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания.

7.9. Возмещать работникам Учреждения расходы, связанные со служебными командировками, не ниже размеров, установленных действующим законодательством.

7.10. Создавать работникам Учреждения и членам их семей условия и возможности участия в спортивных мероприятиях в Учреждении в свободное от работы время с соблюдением требований Федерального закона от 24.07.1998 № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации»

#### **Профсоюз обязуется:**

7.11. Организовывать проведение новогодних представлений (елок) для детей работников.

## **8. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

### **Стороны обязуются:**

8.1. Направлять приглашения представителям Сторон настоящего Договора для участия в заседаниях своих коллегиальных органов, в совещаниях, в собраниях и конференциях по экономическим и социальным проблемам образования, в том числе по выполнению обязательств настоящего Договора.

8.2. Содействовать профсоюзной организации Учреждения в дальнейшем развитии и совершенствовании коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

8.3. Ходатайствовать о представлении к государственным, областным, отраслевым и профсоюзным почётным званиям, о награждении знаками отличия, грамотами и другими наградами работников Учреждения, в том числе профсоюзных работников и комитета, внесших значительный вклад в развитие системы образования города.

8.4. Принимать согласованные меры, направленные на устранение причин коллективных и индивидуальных трудовых споров.

### **Работодатель обязуется:**

8.5. Не подвергать дисциплинарному взысканию работников без учета мнения профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.6. Увольнять по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ руководителей выборных коллегиальных органов первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

8.7. Предоставлять работнику, освобожденному от работы в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган профсоюзной организации, после срока его полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другую равноценную работу (должность) у того же работодателя. Время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе профсоюзной организации засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж.

8.8. Сохранять при освобождении работников от работы в выборном профсоюзном органе организации оплату труда по ранее присвоенной квалификационной категории не более 2 лет.

## **9. ОСОБЕННОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ, ПРИЗВАННЫХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО МОБИЛИЗАЦИИ ИЛИ ПОСТУПАЮЩИХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО КОНТРАКТУ, ЛИБО ЗАКЛЮЧИЛИ КОНТРАКТ О ДОБРОВОЛЬНОМ СОДЕЙСТВИИ В ВЫПОЛНЕНИИ ЗАДАЧ, ВОЗЛОЖЕННЫХ НА ВООРУЖЕННЫЕ СИЛЫ РФ:**

Работодатель обязуется соблюдать определенные действующим законодательством трудовые права работников, призванных на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с п.7 ст.38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а именно:

9.1. Приостановить действие трудовых договоров на период прохождения военной службы (ч.1 ст.351.7 ТК РФ). 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 п.7 ст. 38 Федерального

закона от 28 марта 1998 года № 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 органам исполнительной власти, с которым работник заключал соответствующий контракт.

9.2. В период приостановления 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.

9.3. 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).

9.4. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплачивать работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (ч.5 ст.351.7 ТК РФ);

9.5. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохранять 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) (ч.6 ст.351.7 ТК РФ).

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

9.7. Действие трудового договора возобновляется в день выхода демобилизованного работника на работу (ч.8 ст. 351.7 ТК РФ). Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня.

9.8. В случае если на дату наступления временной нетрудоспособности человек не возобновит трудовые отношения с работодателем, то его электронный листок нетрудоспособности не будет оплачен, так как он утратит право на получение страхового обеспечения.

9.9. Работник имеет право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора независимо от стажа работы у работодателя (ч.9 ст.351.7 ТК РФ). Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч.1 статьи 121 ТК РФ);

9.10. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо истечения в указанный период срока трудового договора, если он был заключён на определенный срок.

9.11. 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 № 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 ТК РФ. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключённому в соответствии с



пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», или о дате окончания действия заключённого работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

9.12. Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трёх месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 год № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»,

либо после окончания заключённого указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

9.13. При сокращении численности или штата работников, родитель, имеющий ребёнка в возрасте 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 № 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 оставлении на работе.

9.14. Родителю, имеющему ребёнка 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 медицинском заключением.

9.15. Работодатель обязуется предусматривать дополнительные меры поддержки:

для демобилизованных работников по месту работы:

- преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников;
- оказание материальной помощи при проставлении и возобновлении трудовых отношений;
- предоставление дополнительных дней отдыха демобилизованным гражданам для прохождения восстановительных процедур (в т.ч. медицинских);

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.

## **10. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЯВЛЯЮЩИХСЯ ИНОСТРАННЫМИ ГРАЖДАНАМИ ИЛИ ЛИЦАМИ БЕЗ**

## **ГРАЖДАНСТВА УРЕГУЛИРОВАННЫ ГЛАВОЙ 50.1 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

10.1. На трудовые отношения с работниками, являющимися иностранными гражданами или лицами без гражданства, распространяются правила, установленные трудовым законодательством РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права, за исключением случаев, когда в соответствии с федеральными законами или международными договорами РФ трудовые отношения с такими работниками регулируются иностранным правом (ст. 11, 327.1 ТК РФ).

10.2. Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, если в соответствии с ТК РФ такие особенности могут устанавливаться исключительно Трудовым Кодексом, а также случаи и порядок установления таких особенностей другими актами, содержащими нормы трудового права. Если иное не установлено федеральными законами, иностранные граждане и лица без гражданства имеют право вступать в трудовые отношения в качестве работников по достижении ими возраста восемнадцати лет.

10.3. Трудовой договор с иностранным работником или лицом без гражданства заключается на неопределенный срок, если отсутствуют причины для заключения срочного трудового договора, предусмотренные ст. 59 ТК РФ (ст. 327.1 ТК РФ). Срочный трудовой договор может быть заключен не более чем на 5 лет.

10.4. Для заключения трудового договора иностранный гражданин предоставляет:

-паспортные данные

-разрешение на проживание или вид на жительство (при наличии)

-СНИЛС

-полис медицинского страхования

-трудовую книжку (при наличии),

кроме этого, работодатель имеет право запросить диплом об образовании, медицинскую книжку или справку об отсутствии судимостей.

10.5. Документы об иностранном образовании и (или) иностранной квалификации, признанные в России, должны быть в установленном законодательством РФ порядке легализованы и переведены на русский язык, если иное не предусмотрено международным договором РФ.

10.6. Иностранный гражданин вправе работать на условиях совместительства.

10.7. Трудовые договоры с иностранными гражданами или лицами без гражданства могут быть прекращены как по общим основаниям (предусмотренным для граждан России), так и по специальным, (ст. 327.6 ТК РФ):

### **11. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДЛЯ РАБОТНИКОВ, ЯВЛЯЮЩИХСЯ ИНВАЛИДАМИ**

11.1. Согласно положениям абз.4 ч.1 ст.92 ТК РФ продолжительность рабочего времени для работников, являющихся инвалидами I или II группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 35 часов в неделю. При этом сохраняется оплата труда в полном объеме, надбавка стимулирующего характера выплачивается в полном объеме.

11.2. В силу ст. 96, 99, и 113 ТК РФ привлечение инвалида к сверхурочной работе, работе в выходные, праздничные дни допускается только с письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинскими заключениями, выданными в порядке, предусмотренном федеральными законами и другими нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды должны под подпись ознакомлены с правом отказаться от вышеперечисленных работ.

11.3. Основной ежегодный оплачиваемый отпуск для работника-инвалида I, II, III групп составляет 30 календарных дней согласно ч.5 ст.23 ФЗ № 181-ФЗ.

### **12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

12.1. Коллективный договор вступает в силу с 31 августа 2024 года и действует в течение

трёх лет.

12.2. В течение действия настоящего Договора ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке вносить в него изменения и дополнения, отказываться от выполнения тех или иных принятых на себя обязательств. Все изменения и дополнения в настоящий Договор вносятся по взаимной договоренности сторон и в порядке, предусмотренном законодательством.

12.3. Стороны имеют право продлить действие Договора на срок не более трёх лет.

12.4. Каждая из сторон вправе проявить инициативу по продлению срока действия Договора.

12.5. Предложение о продлении срока действия Договора направляется другой стороне в письменной форме.

12.6. В случае реорганизации Учреждения права и обязанности работодателя по настоящему Договору переходят правопреемнику и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Договор.

12.7. Стороны несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

12.8. Условия настоящего Договора распространяются как на работающих в момент его заключения, так и вновь поступивших на работу в период его действия.

12.9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнёрства, их представителями, соответствующими органами по труду.

12.10. При проведении указанного контроля представители обеих сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Приложение № 1  
к коллективному  
договору

### ПЕРЕЧЕНЬ

специфических работ в образовательном учреждении, за которые производится повышение размере минимального оклада (ставки) с образованием нового оклада(ставки)

1. Педагогическим и другим работникам за специфику работы МДОУ «Центр развития ребёнка-детский сад № 25 «Василёк» осуществляется повышение минимального оклада (ставки) в следующих размерах и случаях. Повышение минимального оклада (ставки) с образованием нового оклада (ставки) (с учётом объёма учебной нагрузки (педагогической работы):

1.1. Педагогическим работникам за работу в группах компенсирующей направленности для детей с нарушениями речи повышение производится на 20%;

1.2. Педагогическим работникам за работу в группах оздоровительной направленности для детей с туберкулезной интоксикацией повышение производится на 20%;

1.3. Помощникам воспитателей, которые работают в группах оздоровительной направленности для детей с туберкулёзной интоксикацией (независимо от количества групп), а также оператору стиральных машин повышение производится за все часы работы на 15%.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение окладов (ставок) по двум и более основаниям (в процентах), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из минимального оклада (ставки) без учёта повышения по другим основаниям.

Приложение № 2  
к коллективному  
договору

### ПЕРЕЧЕНЬ

видов и размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

1. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни не менее, чем в двойном размере.
2. Воспитателям, помощникам воспитателей за переработку рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника или родителей, выполняемую за пределами рабочего времени, установленного графиком работы: не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы и не менее чем в двойном размере за последующие часы работы.
3. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объёма выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

3.1. Работникам, выполняющих наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

3.2. При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объёма работ по одной и той же профессии (должности) производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличения объёма работ.

3.3. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объёма выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются руководителем образовательного учреждения по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются.

3. Работникам, за исключением педагогического персонала, где по условиям труда рабочий день разделён на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд) устанавливается доплата в размере 30% от ставки заработной платы (должностного оклада).

Приложение № 3  
к коллективному  
договору

### ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников с ненормированным рабочим днём и продолжительность дополнительного отпуска

№ п/п	Наименование должности	Количество календарных дней
1	Заведующий МДОУ	5 календарных дней
2	Заведующий хозяйством	5 календарных дней

Приложение № 4  
к коллективному  
договору

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Старший воспитатель	Воспитатель
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной школы; художественной школы;	Учитель музыки; учитель изобразительного искусства общеобразовательного учреждения; музыкальный руководитель; концертмейстер

школы искусств культуры; музыкальный руководитель; концертмейстер	
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в том числе ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель физкультуры; инструктор по физкультуре

Другие случаи учёта квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются аттестационной комиссией на основании письменного заявления работника и представления руководителя дошкольного учреждения.

Приложение № 5  
к коллективному  
договору

**ПЕРЕЧЕНЬ  
должностей и профессий, которым необходимо проходить обучение и проверку  
знаний по охране труда**

№ п/п	Наименований должностей и профессий	Срок прохождения
1.	Заведующая МДОУ	1 раз в 3 года
2.	Заместитель заведующей по ВМР	1 раз в 3 года
3.	Воспитатель	1 раз в 3 года
4.	Ответственный за работу по охране труда	1 раз в 3 года
5.	Заведующий хозяйством	1 раз в 3 года
6.	Шеф-повар	1 раз в год
7.	Педагог-психолог	1 раз в 3 года
8.	Музыкальный руководитель	1 раз в 3 года
9.	Инструктор по физической культуре	1 раз в 3 года
10.	Учитель-логопед	1 раз в 3 года
11.	Повар	1 раз в год
12.	Кухонный рабочий	1 раз в год
13.	Кладовщик	1 раз в год
14.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	1 раз в год
15.	Уборщик производственных и служебных помещений, бассейна	1 раз в год
16.	Дворник	1 раз в год
17.	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	1 раз в год
18.	Грузчик	1 раз в год
19.	Швея	1 раз в год
20.	Делопроизводитель	1 раз в 3 года

Приложение № 6  
к коллективному  
договору

**Профессии и виды работ, к которым предъявляются повышенные требования  
безопасности труда**

№ п/п	Наименований профессий
-------	------------------------

1.	Повар
2.	Кухонный рабочий
3.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий
5.	Погрузочно-разгрузочные работы
6.	Работы на технологическом и холодильном оборудовании

Приложение № 7  
к коллективному  
договору

### **ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий, требующих прохождения стажировки на рабочем месте**

1. Воспитатель
2. Грузчик
3. Дворник
4. Делопроизводитель
5. Кладовщик
6. Кухонный рабочий
7. Повар
8. Помощник воспитателя
9. Рабочий комплексному обслуживанию здания
10. Машинист по стирке и ремонту спецодежды
11. Уборщик производственных и служебных помещений, бассейна
12. Швея
13. Музыкальный руководитель
14. Инструктор по физической культуре, бассейна
15. Педагог-психолог
16. Учитель-логопед
17. Грузчик



**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и должностей, работа в которых дает право**  
**на бесплатное обеспечение специальной одежды, специальной обуви**  
**и других средств индивидуальной защиты**

<b>№ п/п</b>	<b>Профессия или должность</b>	<b>Тип СИЗ</b>	<b>Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)</b>	<b>Нормы выдачи</b>	<b>Нормативный документ</b>
1	<b>Грузчик</b>	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (стирания)	1 шт. /год	п. 987 Приложения 1 к приказу Минтруда № 767н от 29.10.2021
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов, проколов)	1 пара/год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания)	12 пар/год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. /год	
2	<b>Дворник</b>	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (стирания)	1 шт. /год	п. 997 Приложения 1 к приказу Минтруда № 767н от 29.10.2021
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара/год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар/год	
			Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания)	12 пар/год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. /год	

		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	Крем	100 мл/месяц (1200 мл/год)	таблица 1 Приложения 3 к приказу Минтруда № 767н
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Смывающее средство (твердое/жидкое) для очищения от неустойчивых загрязнений	250 мл/месяц	
3	<b>Заведующий хозяйством</b>	Одежда специальная защитная	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт./год	п. 4031 Приложения 1 к приказу Минтруда № 767н от 29.10.2021
		Средства защиты рук	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар /год	
4	<b>Кладовщик</b>	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. /год	п. 1511 Приложения 1 к приказу Минтруда № 767н от 29.10.2021 п. 3.14 СанПиН организации питания
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания)	1шт 12 пар/год	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара/год	
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Смывающее средство (твердое/жидкое) для очищения от неустойчивых загрязнений	250 мл/месяц	таблица 1 Приложения 3 к приказу Минтруда № 767н
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. /год	п. 1511 Приложения 1 к приказу Минтруда № 767н от 29.10.2021
5	<b>Кухонный рабочий</b>	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. /год 1шт	п. 1776 Приложения 1 к приказу Минтруда № 767н от 29.10.2021 п. 3.14 СанПиН организации питания
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания)	12 пар/год	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара/год	

		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Смывающее средство (твердое/жидкое) для очищения от неустойчивых загрязнений	250 мл/месяц	таблица 1 Приложения 3 к приказу Минтруда № 767н
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. /год	п. 1776 Приложения 1 к приказу Минтруда № 767н от 29.10.2021
		<b>При работе в овощехранилищах дополнительно:</b>			
		Одежда специальная для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра	Костюм/комплект (в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукомбинезон, жилет)	1 шт	п.4.7 Приложение N 2 к приказу Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29 октября 2021 года N 767н
		Обувь специальная для защиты от пониженных температур	Обувь валяная (валенки)	1 пара на 2,5 года	
6	<b>Машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды</b>	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. /год	п. 4031 Приложения 1 к приказу Минтруда № 767н от 29.10.2021 п. 3.14 СанПиН организации питания
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания)	1 шт 12 пар/год	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара/год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. /год	
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Крем	100 мл/месяц (1200 мл/год)	п. 2.1.1 Приложения 2, таблица 1 Приложения 3 к приказу Минтруда № 767н средства комбинированного (универсального) действия
7	<b>Помощник воспитателя</b>	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. /год	п. 2811 Приложения 1 к приказу № 767н от 29.10.2021
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений	1 пара/год	

		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар/год п.	п. 3640 Приложения 1 к приказу Минтруда № 767н от 29.10.2021
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа: средства комбинированного (универсального) действия: средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): бактерий (средства с антибактериальным (бактерицидным) действием)	Крем	100 мл/месяц (1200 мл/год)	Приложение 3 к приказу Минтруда № 767
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Смывающее средство (твердое/жидкое) для очищения от неустойчивых загрязнений	250 мл/месяц	таблица 1 Приложения 3 к приказу Минтруда № 767н
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений - Шапочка	1 шт/год	п. 3.4 СанПиН организации питания
8	<b>Повар Шеф-повар</b>	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. /год	п. 3593 Приложения 1 к приказу Минтруда № 767н от 29.10.2021
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. /год	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара/год	
		Средства защиты рук от общих производственных загрязнений	Перчатки	24 пары/год	п. 1.10.1 Приложения 2 к приказу Минтруда № 767н, п. 2.3 СП 3.1/2.4.3598-20
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа: средства комбинированного (универсального) действия	Крем	100 мл/месяц (1200 мл/год)	п. 2.1.1 Приложения 2, таблица 1 Приложения 3 к приказу Минтруда № 767н
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Смывающее средство (твердое/жидкое) для очищения от неустойчивых загрязнений	250 мл/месяц	

10	<b>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</b>	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. /год	п. 4030 Приложения 1 к приказу Минтруда № 767н от 29.10.2021
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт./24 месяца	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений	1 пара/год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар/год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. /год	
			Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт./24 месяца	
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа,	средства гидрофильного действия	100 мл/месяц	таблица 1 Приложения 3 к приказу Минтруда № 767н смывающие средства
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Смывающее средство (твердое/жидкое) для очищения от неустойчивых загрязнений	250 мл/месяц	
			Смывающее средство (твердое/жидкое) для очищения от устойчивых загрязнений	100 мл/месяц	
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	Крем	100 мл/месяц (1200 мл/год)	
	<b>При эксплуатации электроустановок до 1000В., при выполнении работ в условиях, не связанных с риском возникновения электрической дуги:</b>	Электромонтер по обслуживанию электроустановок		5294	
	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги	1шт./24месяца	п. 5300 Приложения 1 к приказу Минтруда № 767н от 29.10.2021	
		Средства защиты ног	Обувь специальная диэлектрическая	определяется документами изготовителя	п. 5300 Приложения 1 к приказу Минтруда № 767н от 29.10.2021

		Средства защиты рук	Перчатки специальные диэлектрические	определяется документами изготовителя	
		Средства защиты рук	Перчатки термостойкие	6 пар/год	
		Средства защиты лица	Щиток защитный лицевой с термостойкой окантовкой	1 шт./24 месяца	
11	<b>Уборщик служебных помещений</b>	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты механических воздействий (истирания)	1 шт. /год	п. 4932 Приложения 1 к приказу № 767н от 29.10.2021
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и против скольжения	1 пара/год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар/год п.	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. /год	
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа: средства комбинированного	Крем	100 мл/месяц (1200 мл/год)	п. 2.1.1 Приложения 2, таблица 1 Приложения 3 к приказу Минтруда № 767н
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Смывающее средство (твердое/жидкое) для очищения от неустойчивых загрязнений	250 мл/месяц таблица 1	
13	<b>Воспитатель</b>	Халат х/б		1 шт.	Приказ министерства здравоохранения СССР № 65 от 29.01.88г п. 1

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**работ, при выполнении которых проводятся обязательные**  
**предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования)**  
**работников в соответствии с приказом Министерства Здравоохранения РФ. N 29н**  
**от 28 января 2021 г**

№	Должности, профессии	Наименование работ
1.	Заведующий	п. 25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей
2.	Заместитель заведующего по ВМР	п. 25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей
3.	Заведующий хозяйством	п. 25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей
4.	Воспитатель	п. 25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей
5.	Помощник воспитателя	п. 25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей
6.	Делопроизводитель	п. 25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей
7.	Уборщик производственных и служебных помещений	п. 25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей
8.	Уборщик производственных и служебных помещений (бассейн)	п. 25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей
9.	Кухонный рабочий	п. 25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей 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
10.	Повар	п. 25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. 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
11.	Заведующий производством (шеф-повар)	п. 25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей 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
12.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	п. 25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей
13.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания (электромонтер)	п. 25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей п.6.2 Работы, относящиеся в соответствии с законодательством по охране труда к работам на высоте п. 9 Работы, связанные с техническим обслуживанием электроустановок напряжением 50 В и выше переменного тока и 75 В и выше постоянного тока, проведением в них оперативных переключений, выполнением строительных, монтажных, наладочных, ремонтных работ, испытанием и измерением
14.	Инструктор по физической культуре (плавание)	п. 25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей
15.	Инструктор по физической культуре	п. 25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей
16.	Учитель-логопед	п. 25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей
17.	Музыкальный руководитель	п. 25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей
18.	Педагог-психолог	п. 25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей
19.	Машинист по стирке и ремонту белья и спецодежды	п. 25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей
20.	Кладовщик	п. 25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей
21.	Дворник	п. 25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей
22.	Сторож	п. 25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей
23.	Грузчик	п. 25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей
24.	Швея	п. 25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей
25.	Специалист по охране труда	п. 25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей



Приложение № 10  
к коллективному  
договор

**Перечень  
должностей и профессий, подлежащих обязательному психиатрическому  
освидетельствованию**

№	Должности, профессии	Вид профессиональной деятельности	Нормативный документ
1.	Воспитатель	Педагогическая деятельность в образовательных организациях.	п.8 Приказа Минздрава от 20.05.2022 N 342н
2.	Педагог-психолог	Педагогическая деятельность в образовательных организациях.	
3.	Музыкальный руководитель	Педагогическая деятельность в образовательных организациях.	
4.	Инструктор по физической культуре	Педагогическая деятельность в образовательных организациях.	
5.	Учитель-логопед	Педагогическая деятельность в образовательных организациях.	
6.	Помощник воспитателя	Присмотр и уход за детьми.	п.9 Приказа Минздрава от 20.05.2022 N 342н
7.	Рабочий по комплексному обслуживанию здания (электромонтер)	Деятельность в сфере электроэнергетики, связанная с монтажом, наладкой, техобслуживанием, ремонтом, управлением режимом работы электроустановок.	п.11 Приказа Минздрава от 20.05.2022 N 342н

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 28 6В А6 0А ЕВ АС 0В 82 ЕС 28 1С 73 51 44 4Е С5 67 52 DA AF

Владелец Бочкова Елена Викторовна

Действителен с 07.11.2023 по 30.01.2025

