


**РАБОТНИКИ**

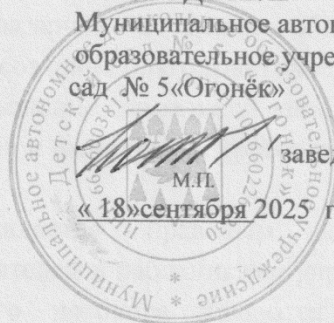
Первичная профсоюзная  
организация образовательного  
учреждения МАДОУ Детский сад № 5 «Огонёк»

 председатель Булатова Л.Д.

М.П.  
«18» сентября 2025 г.

**РАБОТОДАТЕЛЬ**

Муниципальное автономное дошкольное  
образовательное учреждение Детский  
сад № 5 «Огонёк»



М.П. заведующая Котосина Е.А.

«18» сентября 2025 г.

## Коллективный договор

На 2025-2028 г.г.

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
Детский сад № 5 «Огонёк».

(наименование организации, учреждения)

Утверждена собрании работников.  
Протокол №5 от «10» сентября 2025г.

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

государственное казенное  
учреждение службы занятости  
населения Свердловской области  
«Туринский центр занятости»

«28» сентября 2025

11-К

г. Туринск

## Раздел 1. Общее положение

Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения образования, направленных на повышение социальной защищённости работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются **Работодатель** в лице заведующей **МАДОУ Детский сад № 5 «Огонёк» Котосиной Е. А.** и **Работники**, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице председателя профсоюзного комитета **Булатовой Л. Д.**

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действия которых распространяется на данное учреждение.

1.3. Стороны коллективного договора обязуются соблюдать условия трёхстороннего Соглашения, заключённого между администрацией Туринского района, Управлением образования и райкома профсоюза.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Коллективный договор заключён сроком на три года, вступает в законную силу со дня его подписания Сторонами и действует до 17.09.2028 года. До установленного срока действия коллективный договор может быть продлён по решению Сторон на срок до трёх лет. (статья 43 ТК РФ). Продление срока действия настоящего коллективного договора оформляется соответствующим дополнительным соглашением.

1.6. В течение срока его действия любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

### **Работодатель обязуется:**

1.8. Направить в семидневный срок подписанный сторонами коллективный договор, с предложениями в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.9. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников.

### **Работники обязуются:**

1.10. В случае выполнения условий коллективного договора работодателем, не участвовать в проведении забастовок, но оставляют за собой право участия в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников отрасли.

## **Раздел 2. Трудовые отношения.**

### **Работодатель обязуется:**

2.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу письменными трудовыми договорами в соответствии со ст.57, 58,59,67 ТК РФ

2.2. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.3. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа(ст. 62,68 ТК РФ от 30.06.2006 N 90-ФЗ). При приеме на работу (до подписания трудового договора), работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (часть третья ст. 68 от 30.06. 2006 г. № 90 – ФЗ).

2.4. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.5. Извещать работников об изменении существующих условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

2.6. Устанавливать педагогическую нагрузку работникам не ниже ставки; объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника (для образовательных учреждений).

### **Работники обязуются:**

2.6. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.7. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка (приложение № 1), установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.8. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

## **Раздел 3.Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.**

### **Работодатель обязуется:**

3.1. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможности расторжении трудовых договоров с работниками, а при массовых увольнениях работников, соответственно не позднее, чем за три месяца (ст.82 ТК РФ)

3.2. Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.

3.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза. При сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание – производить по согласию с профсоюзным комитетом.

3.4.В случае возникновения необходимости сокращения штат ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

3.5.Предоставлять преимущественное право на оставление на работе, работникам пред пенсионного возраста, удостоенным звания «Ветеран труда», воспитывающим детей-инвалидов, одиноким родителям, воспитывающим детей до 14 лет, членам профсоюзного комитета и др. в соответствии с действующим законодательством.

**Стороны договорились:**

3.6.Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

3.7. При наличии финансирования, обеспечивать повышение квалификации работников, а также опережающую профессиональную переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

**Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.**

**Работодатель обязуется:**

4.1. Устанавливать время начало и окончание работы, время начала и окончание перерыва для отдыха и приёма пищи в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №1).

4.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю.

4.3. Установить сокращённую продолжительность рабочего времени:

- для работников в возрасте 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 36 часов в неделю;
- для работников, занятых на работе с вредными условиями труда – не более 36 часов в неделю;

- для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.33 ТК РФ).Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов и педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом;

- для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ)

4.4. Обеспечить продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

4.5.. Установить укороченный 1 рабочий день, для младшего персонала:

- для всех работников младшего персонала, сократить пятый рабочий день недели на 1 час.

4.6. Применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию работника (ст. 99 ТК РФ)

4.7. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114,122,334 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпуском, с учетом мнения профсоюзного комитета, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. У работников младшего персонала продолжительность отпуска не менее 28 календарных дней в течении года. Педагогическим работникам предоставляется отпуск продолжительностью не менее 42 календарных дней в течении года.

4.8. Педагогическим работникам образовательного учреждения, по их желанию, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставлять длительный отпуск сроком до одного года (ст.334 ТК РФ).

4.9. Обеспечивать льготное предоставление отпусков следующим категориям работников:

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, ребёнка-инвалида до 18 лет;
- работникам, имеющим трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- участникам военных конфликтов;
- работникам, на которых распространяется действие ФЗ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на ЧАЭС»;
- иным категориям работников в соответствии с действующим законодательством.

4.10. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

#### **Стороны договорились:**

4.11. Предоставлять дополнительные отпуска (за работу во вредных условиях труда) согласно действующему законодательству РФ. Минимальная продолжительность отпуска не менее 7 календарных дней (ч.2 ст.117 ТК РФ)

4.12. Предоставлять отпуска с сохранением заработной платы (ст. 128 ТК РФ) (с экономии заработной платы), работникам:

- в случае вступления в брак работника до пяти календарных дней;
- по случаю смерти близких родственников до пяти календарных дней;
- в случаях рождения ребёнка до пяти календарных дней;

4.13. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- на юбилей – 1 день;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в год (ст. 128 ТК РФ);
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в год (ст. 128 ТК РФ);
- работникам, имеющим детей – инвалидов – 4 дня в месяц дополнительных, оплачиваемых выходных (ст. 262 ТК РФ);
- предоставлять 2 дня дополнительного отпуска за осуществление – непрерывной трудовой деятельности в течение квартала (6 дней за три учебных квартала) членам профсоюза в периоды простоя учреждения или в периоды функционирования учреждения без детей (ст. 116 ТК РФ).
- предоставлять работникам – членам профсоюза 2 дня дополнительного отпуска за осуществление добросовестного надлежащего непрерывного исполнения трудовых обязанностей в течении квартала года. Дни такого дополнительного отпуска могут быть – суммированы. Данный отпуск предоставляется работнику – члену профсоюза в период функционирования учреждения без детей, либо во время приостановки деятельности (работ) учреждения по письменному заявлению работника. Предоставление такого рода отпусков осуществляется Работодателем с учётом мнения профсоюзного органа;
- в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

### **Раздел 5. Оплата труда**

#### **Стороны договорились:**

5.1. Устанавливать тарифные ставки и оклады работников варианты: - на основе тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений. Разряды оплаты труда работников определять по результатам тарификации;

- устанавливать минимальные должностные оклады работников исходя из требований ст. 129 ТК РФ, с учётом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

5.2. Ежегодно согласовывать штатное расписание с профсоюзным комитетом, первичной профсоюзной организации.

5.3. Устанавливать размеры доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, иных поощрительных выплат согласно Положению по оплате труда (Приложение №2) в пределах бюджетных средств.

**Работодатель обязуется:**

5.4. Своевременно знакомить работников учреждения с условиями оплаты их труда, с комплектованием и тарификацией (под роспись).

5.5. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчётного листа (ст. 136 ТК РФ).

5.6. Производить оплату времени простоев в зависимости от вины сторон (ст. 157 ТК РФ).

5.7. Оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, производить в соответствии с законодательством (ст. 154, 153 ТК РФ).

5.8. Производить доплату за работу с вредными условиями труда.

5.9. Выплату заработной платы производить 2 раза в месяц, 23 числа каждого месяца выплачивается аванс и 8 числа каждого месяца выплачивается расчёт, всем сотрудникам учреждения.

## **Раздел 6. Условия и охрана труда.**

**Стороны обязуются:**

6.1. Ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условия и охране труда, включая выделение необходимых для их реализации средств. Соглашение по охране труда. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий предусмотренных данных Соглашением.

6.2. Обеспечивать выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

6.3. Организовывать контроль соответствие условий и охране труда в организации и своевременно информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6.4. С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей работодатель обязуется проводить информационно-образовательные мероприятия:

- распространять информацию и информационные материалы по ВИЧ-инфекции среди сотрудников, а также информацию о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования;

- включать информацию о ВИЧ-инфекции во вводные и повторные инструктажи по охране труда

6.5. Не допускать дискриминацию ВИЧ-инфицированных сотрудников. Создавать благоприятные условия для живущих ВИЧ СПИДОМ, чтобы они как можно дольше были способны выполнять свои рабочие обязанности в соответствии с профессиональными стандартами. Признать права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приёме на работу. Сотрудникам, которые могут быть ВИЧ-инфицированными, будет позволено выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с должностной инструкцией и предъявленными требованиями.

6.6. Обеспечивать изменение в условиях труда для живущих ВИЧ СПИДОМ, способствующее продолжению занятости работника. Предоставлять дополнительные перерывы

для отдыха, время для посещения врача, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва. Связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.7. Консультировать и мотивировать сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению). Предоставлять информацию работникам о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

6.8. Работодатель будет оказывать помощь ВИЧ-инфицированным работникам в следующем вопросе:

- получение соответствующей информации по вопросам доступа к АРВ-терапии в случае необходимости и к соответствующим медицинским услугам по месту жительства;
- оказание посильной материальной поддержки (в случае необходимости);
- в нахождении организации предоставивших консультативные и другие услуги (например, группы самопомощи, неправильные организации и др.).

6.9. Работодатель устанавливает партнёрские отношения с ГБУЗ СО «Свердловской областной центр по профилактике и борьбе со СПИД и ИЗ» (его филиалом или клинично-диагностическим кабинетом ЛПО муниципального образования), которые проводят тестирование и консультирование, а также предоставляют информацию о существующих учреждениях медико-социальной сферы.

#### **Работодатель обязуется:**

6.10. В соответствии со статьёй 212 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать здоровые и безопасные места и условия труда. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах: о существующем риске повреждения здоровья, полагающихся им компенсациях, за тяжёлую работу ст. 219 ТК РФ, работу с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты(ст. 221 ТК.РФ.)(приложение№2)

6.11. Обеспечивать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции работ, услуг(ст. 226 ТК РФ). (При наличии финансирования).

6.12. Провести по охране труда и здоровья, пожарной безопасности, проверку знаний, всех категорий работников организации в сроки, установленные нормативно- правовыми актами по охране труда и руководящими документами по охране труда организации.

6.13. Обеспечить проведение в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с перечнем вредных и(или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых, проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры обследования, проведения этих осмотров (обследований) утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 № 302-н

6.14. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28. 12. 2013 № 426- ФЗ (ред. От 13.07. 2015г.) «О специальной оценке условий труда» ... Проводить специальную оценку условий труда не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений (приложение №3).

6.15. Предоставить работникам, занятым на тяжёлых работах, с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда следующими компенсациями: следующие компенсации:

- ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее семи календарных дней работникам, занятым с вредными (2степени) условиями труда (ст.117 ТКРФ);

- доплату к тарифной ставке (окладу), в размере согласно действующему законодательству и бюджетному финансированию (ст. 146,147 ТК РФ)

6.16. По результатам специальной оценки условий труда разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

6.17. Обеспечить приобретение и выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению перечня должностей, обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты (ст. 221 ТК РФ) (приложение № 3).

6.18. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ФЗ от 24.07.98г. №125-ФЗ.)

6.19. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 20.04.2022 г. №223н.

6.20. Предоставить работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

#### **Профком обязуется:**

6.21. Осуществлять общественный контроль, за состоянием условий и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда.

6.22. Осуществлять контроль, за соблюдением законодательства об охране труда женщин и подростков.

6.23. Принимать участие в разработке мероприятий направленных на улучшение условий труда, снижение травматизм и заболеваемости,

6.24. Предъявлять требования к руководителям учреждения о приостановке работ в случаях угроз жизни и здоровью работников.

#### **Работники обязуются:**

6.24. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, жизни и здоровья, пожарной, комплексной безопасности.

6.25. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда, жизни и здоровья, пожарной, комплексной безопасности.

6.26. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающий жизни и здоровья работников.

6.27. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотр обследования.

6.28. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ и вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

### **Раздел 7. Социальные гарантии.**

#### **Стороны договорились:**



7.1. Содействовать в предоставлении работникам учреждения путевок на оздоровления в санаториях и профилакториях из фонда и социального страхования с частичной оплатой.

7.2. Добиваться выделения для детей сотрудников учреждения:

- путёвок в летние оздоровительные лагеря;
- мест в детских дошкольных учреждениях;
- подарков, билетов на новогодние елки;
- посещения кружков и других дополнительных педагогических мероприятий.

7.3. Оказывать материальную помощь (источник финансирования – экономия заработной платы)

- при уходе на пенсию (в зависимости от стажа работы);
- на юбилейные даты; (55 лет, 60 лет)

7.4. Вести культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

## **Раздел 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации.**

### **Стороны договорились:**

8.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников.

8.2. Выступать партнерами в оказании социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, материальной помощи.

8.3. Первичная профсоюзная организация (или иные представители, избираемые работниками) представляет и защищает права и интересы работников учреждения независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом Российской Федерации.

### **Работодатель обязуется:**

8.4. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно: Трудового Кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О профессиональных союзах, их права и гарантиях деятельности».

8.5. Согласовывать с профкомом смет фондов материального поощрения, социального страхования, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников. Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использование внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально- трудовым вопросам.

8.6. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзом прав, в том числе для проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

8.7. На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчётный счёт профкома.

8.8. Сохранять членам профсоюзного комитета среднюю заработную плату на период их участия в профсоюзных мероприятиях, предоставлять членам профсоюзного комитета по необходимости свободное время для выполнения профсоюзных обязанностей.

8.9. Увольнение работников являющихся членами профсоюза, производить в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

8.10. Предоставлять бесплатно в распоряжение профсоюзного комитета помещение, средства связи, оргтехники, а также право участия в заседаниях администрации и доступ к нормативной документации.

**Профком обязуется:**

8.11. Осуществлять контроль соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.12. Содействовать реализации областного, городского и районного трёхсторонних Соглашений и настоящего коллективного договора.

8.13. Содействовать снижению социальной напряжённости в коллективе.

8.14. Осуществлять защиту трудовых, социально – экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

8.15. Вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области труда и социальных вопросов.

8.16. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

**Раздел 9. Разрешение трудовых споров.**

9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров»

9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

**Раздел 10. Заключительные положения.**

10.1. Контроль, за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

10.2. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются, о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников учреждения.

10.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

10.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несёт ответственность в соответствии с законодательством .

10.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несёт ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

10.6. В качестве неотъемлемых частей настоящего коллективного договора прилагается:

- Правила трудового распорядка. (Приложение №1)
- Положение об оплате труда. (Приложение №2)
- Перечень профессий, дающих право на получение специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение №3)
- Перечень рабочих мест, подлежащих проведению специальной оценки условий труда в 2025 году (Приложение № 4).

10.7. Дополнение настоящего коллективного договор иными Приложениями происходит на основании соглашения Сторон путём заключения соответствующего дополнительного соглашения к настоящему договору.

10.8. Изменения. Дополнения, замены, прекращение действий Приложений происходит на основании соглашения Сторон путём заключения соответствующего дополнительного соглашения к настоящему договору.

**«Перечень профессий, дающих право на получение специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты» (ст. 219, 221 ТК РФ за тяжёлую работу, работа с вредными и или) опасными и иными особыми условиями труда предоставление компенсационных выплат и средств индивидуальной защиты.**

Наименование должности						Компенсация в %											
Младший воспитатель						4% от оклада											
Кухонный рабочий						4% от оклада											
№ п / п	Должность	Мыло хозяйственное	Сода кальцинированная	Стиральный порошок	Моющее средство (санитарный)	Дихлор для хлорного раствора	Щётки (лентяйки)	Веники	Мётлы	Эл.лампочки	Эл.лампочки для дневного света	перчатки резиновые	Перчатки изоляционные	Варежки (пара)	Спецодежда (халаты, фартуки)	Лопаты	Крем для рук (смягчающий)
Единица измерения		кг.в месяц	кг.в месяц	кг.в месяц	шт.в месяц	шт.в месяц	шт.в год	шт.в год	шт.в месяц	шт.в месяц	шт.в месяц	пар.вмесц	пар.в год	шт.в месяц	шт.в год	шт.в год	шт.в месяц
1	Младший воспитатель (1 человек)	0,600	-	-	3бут	-	1	1	-	5	2	1	-	-	1	-	1
2	Кухонный рабочий	0,60	-	-	3	-	1	1	-	5	2	1	-	-	1	-	1
3	Медицинский работник (на 13 человек)	3,600	1000	-	-	200	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	Электрик	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
5	Рабочий по комплексном у обслуживани ю и ремонту зданий	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-
6	Уборщик территории	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1	1	-

7	Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды (на 10 групп)	0,600	-	22000	-	-	1	1	-	-	-	1	-	-	1	-	1
---	---	-------	---	-------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

**Специальная оценка условий труда рабочих мест по условиям труда в соответствии с  
Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. От 13.07.2015) «О специальной оценке  
условий труда» ... (специальная оценка условий труда и перечень)**

**Специальная оценка условий труда рабочих мест в 2025 года**

<b>№ п\п</b>	<b>Наименование должностей</b>
<b>1</b>	Воспитатель – 2 рабочих места
<b>2</b>	Младший воспитатель – 2 рабочих мест
<b>3</b>	Повар – 3 рабочих места
<b>4</b>	Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды – 1 рабочее место
<b>5</b>	Уборщик территории – 1 рабочее место
<b>6</b>	Кухонный рабочий – 1 рабочее место
<b>7</b>	Делопроизводитель – 1 рабочее место
<b>8</b>	Охрана– 3 рабочих места

**Специальная оценка условий труда рабочих мест в 2025 года**

<b>№ п\п</b>	<b>Наименование должностей</b>
<b>1</b>	Кастелянша-швея -1 рабочее место
<b>2</b>	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий- 1 рабочее место
<b>3</b>	Музыкальный руководитель - 2 рабочих места
<b>4</b>	Инструктор по ФИЗО-1 рабочее место
<b>5</b>	Заведующий -1 рабочее место
<b>6</b>	Заместитель заведующей-1 рабочее место
<b>7</b>	Электрик -1 рабочее место

**Специальная оценка условий труда рабочих мест в 2025 года**

<b>№ п\п</b>	<b>Наименование должностей</b>
<b>1</b>	Заведующий по хозяйству - 1 рабочее место
<b>2</b>	Кладовщик- 1 рабочее место
<b>3</b>	Учитель- логопед – 1 рабочее место
<b>4</b>	Педагог -психолог – 1 рабочее место

С Указом Президента Российской Федерации от 07.02.2012г. №606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации», Письма Минтруда России от 20.08.2013г. №16-2/10/1-3814 и п.2.3. Совета по социальной политике при полномочном представителе Президента Российской Федерации в Уральском Федеральном округе от 30.09.2013г. работодатель обязан выполнять в коллективном договоре:

- мероприятия, на предоставление льгот и преимуществ для женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет, сверх установленных трудовым законодательством;
- мероприятия по снижению доли работников, занятых в условиях, не отвечающих санитарно – гигиеническим нормам.

Протокол, пронумеровано —  
(15) листа (-ов)



символично — личностным выбором

исполнительных по снижению доли бюджетников, живущих в условиях не отвечающих  
возраста по уровню «свободы человеческого развития» (индекс человеческого развития)

исполнительных на исполнительские задачи и присутствие для женщин, имеющих доступ к  
высшему образованию, а также в качестве подготовки

присутствия Российской Федерации в двукратном федеральном округе от 30.08.2013г.

ИП-3010-1-3814 в 133. Совет по социальной политике и по социальному взаимодействию

дело: финансовая политика Российской Федерации. Присутствия Управления Росстата от 30.08.2013г.

С указом Президента Российской Федерации от 01.03.2013г. № 999 «О мерах по реализации