

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**между работодателем и работниками**  
**муниципального бюджетного дошкольного**  
**образовательного учреждения № 30**  
**города Калуги**  
**на 2023-2025 годы**


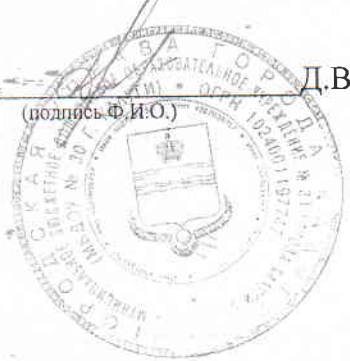
**26.12.2023-25.12.2025**

От работодателя:

От работников:

Заведующий муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением № 30 города Калуги

Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ № 30 г. Калуги

  
Д.В. Хохлова  
(подпись Ф.И.О.)  


  
Н.И. Зайцева  
(подпись Ф.И.О.)  


Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Городской Управе (исполнительно - распорядительном органе) городского округа «Город Калуга»

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Руководитель органа по труду

М.П.

(должность, Ф.И.О.)

Российская Федерация  
ГОРОДСКАЯ УПРАВА  
ГОРОДА КАЛУГИ  
ДОГОВОР ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
Регистрационный номер 12  
Дата регистрации 24.01.2023  
Подпись Е.И. Шереметев 2401

## I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении № 30 города Калуги.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), законом ФЗ-273 «Об образовании в Российской Федерации», «О коллективных договорах и соглашениях», № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально — трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - учреждение).

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения в лице первичной профсоюзной организации (далее - профком);
- работодатель в лице заведующего дошкольным образовательным учреждением Хохловой

Дарьи Владимировны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально - экономического положения работников учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о порядке и условиях применения компенсационных и стимулирующих выплат

работникам МБДОУ № 30 г. Калуги.

- соглашение по охране труда;

- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

- другие локальные нормативные акты.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

## **II. Трудовой договор.**

2. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор с работниками заключается в письменной форме

- на неопределенный срок;
- на определённый срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

2.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.4. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 73, 162 ТК РФ).

2.5. Работодатель или его полномочный представитель обязан, при заключении трудового договора с работником, ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.6. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ и иными федеральными законами.

## **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.1.1. Организовать профессиональную подготовку и повышение квалификации работников по занимаемой должности.

3.1.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное обучение по программам профессиональной переподготовки, повышения квалификации не реже чем через три года.

3.1.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.1.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренным главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

3.1.5. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

3.1.6. Выбранный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2. Уведомление членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата, при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации, имеющие квалификационные категории по итогам аттестации педагогических работников звание «заслуженный работник дошкольного образовательного учреждения» и пр.

4.3.2. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.3.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

#### **V. Рабочее время и время отдыха.**

5. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работ (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации с учетом особенностей, установленных в зависимости от сферы ведения федеральным органом

исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, или федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования.

5.1.1 В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи превышения верхнего предела нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным исполнительным органом Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования (ст.333 ТК РФ).

5.1.2 Фактический объем учебной нагрузки на новый учебный год устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Изменение объема учебной нагрузки педагогов допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.6 приложения 2 к приказу № 1601.

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

— восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

— возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

5.1.3 Руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях, определенных пунктами 5.3, 5.4 приложения 2 к приказу № 1601, осуществлять в образовательной организации без занятия штатной должности преподавательскую работу в кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам учреждений осуществляется при условии, если работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы, при необходимом учете мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Условия выполнения и объем учебной нагрузки заместителя руководителя структурного подразделения определяет руководитель с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию), а руководителю общеобразовательной организации - учредитель. Объем учебной нагрузки указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

5.1.4 Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.1.5 Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

5.1.6 Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учетом особенностей их труда, предусмотренных приказами № 1601 и № 536.

5.1.7 Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается трудовыми договорами, разработанными в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

5.1.8 Режим рабочего времени работников в течение недели (пятидневная) с (соответственно с двумя) выходными днями в неделю, а также распределение объема учебной нагрузки, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием учебных занятий.

5.1.9 При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени в учреждении применяется суммированный учет рабочего времени.

5.1.10 Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьёй 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К сверхурочной работе не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

5.1.11 Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

Стороны пришли к соглашению о необходимости утвердить перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части:

рабочий по КОРЗ (по нормативу убираемой территории).

5.1.12 Выходные дни предоставляются работникам в следующем порядке: суббота, воскресенье, нерабочие праздничные дни.

5.1.13 Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением ночных сторожей) производится с их письменного согласия и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.1.14 Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день, конкретные размеры которой устанавливаются положением об оплате труда работников.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной день оплачивается в двойном размере или компенсируется отгулом.

Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час для работников, имеющих продолжительность рабочего дня - 8 часов.

Это правило применяется и в случаях перепада в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

5.1.15 Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

5.1.16 В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для педагогов, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи может не устанавливаться, а возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

5.1.17 Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 календарных дня с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев, а также в других случаях, определенных статьей 122 ТК РФ.

Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается, в том числе педагогическим работникам образовательных организаций, обеспечивающих реализацию образовательных программ дошкольного образования, в период сокращения в летний период количества детей и дошкольных групп в целом.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ. Дополнительным основанием сроков переноса ежегодного оплачиваемого отпуска может быть: заявление работника по семейным обстоятельствам, путевка в санаторий и дом отдыха.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.1.18 Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами по его письменному заявлению могут предоставляться не менее 4 дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральным законодательством.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительность которого составляет не менее 3 календарных дней.

Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется (с учётом результатов специальной оценки условий труда) определяется организацией самостоятельно в коллективном договоре, соглашении или локальном нормативном акте, принимаемом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке и продолжительностью не менее количества календарных дней, установленных статьей 119 ТК РФ.

По письменному заявлению работника, работающего на условиях полного рабочего времени, в рамках его установленной продолжительности, а также при наличии у образовательной организации производственных и финансовых возможностей, работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в течение года без предоставления листа нетрудоспособности продолжительностью 2 календарных дня.

5.1.19 При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

На основании листка нетрудоспособности с согласия работника ежегодный оплачиваемый продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учётом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, исключаются из подсчёта стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении;

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

22. Дополнительный отпуск предоставляется работнику без сохранения заработной платы по его письменному заявлению в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей обучающихся по образовательным программам начального общего образования – 1 (один) календарный день;

- для провода ребенка в армию – 1 (один) календарный день;

- для посещения детей, работников – 3 (три) календарных дня;

- в связи с переездом на новое место жительства – 2 (два) календарных дня;

- похорон близких родственников – 3 (три) календарных дня;

- для ликвидации аварии в доме – 1 (один) день;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 3 (три) календарных дня;

23. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ.

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

25. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 5 календарных дней;

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, а также сотрудников правоохранительных органов, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

26. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

Конкретная продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, а также присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску определяются работником и работодателем по соглашению сторон.

2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени



работников.

Предоставлять работодателю мотивированное мнение о проектах локальных нормативных актов, затрагивающих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.

Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективных договоров, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

Принимать участие в совершенствовании регулирования другой части педагогической работы учителей и других педагогических работников, поименованных в разделе II Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536.

#### VI. Оплата и нормирование труда.

6.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в форме перевода денег на лицевой счёт сотрудника. Днями выплаты заработной платы являются 2 и 17 числа месяца. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок.

6.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставку заработной платы, оклады, доплаты и надбавки компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера.

6.3. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
  - размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
  - размеров и оснований произведенных удержаний;
  - общей денежной суммы, подлежащей выплате.
- Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.4 Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, соответствующего муниципального образования субъекта Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения.

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы и неделю за ставку заработной платы, а также заработную плату за фактический объём учебной нагрузки (педагогической работы) без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии и иные поощрительные выплаты).

6.5 Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.6 В случае задержки выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

6.7 Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

6.8 В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);
- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении;

6.9 Работникам, награждённым государственными наградами Российской Федерации, наградами субъекта Российской Федерации выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 1000 рублей.

6.10 Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере по сравнению обычными размерами оплаты труда. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.11 Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.12 Штаты Дошкольного учреждения формируются с учетом установленной предельной наполняемости групп. Наполняемость групп определяется исходя из расчёта соблюдения нормы площади на одного воспитанника, а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях, в том числе с учётом:

- соблюдения требований к расстановке мебели, ее маркировке в групповых помещениях, предусматривающего, что площадь групповых комнат принимается без учёта площади, необходимой для расстановки дополнительной мебели (шкафы, тумбы и другие) для хранения учебных пособий и оборудования, используемых в образовательном процессе, из расчета:

- дети до 3 лет - не менее 2,5 м<sup>2</sup> на 1 ребенка при фронтальных формах занятий;
  - дети с 3 лет до 7 лет - не менее 2,0 м<sup>2</sup> на 1 обучающегося при организации групповых форм работы и индивидуальных занятий;
- удалённости мест для занятий от светонесущей стены;
- требований к естественному и искусственному освещению.

6.13 Оплата труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория может осуществляться в случаях, предусмотренных в отраслевых соглашениях, заключённых на федеральном и региональном уровнях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста

трех лет - не менее чем на один год;

- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости не менее чем за один год;

по окончании длительной болезни, не менее чем на 6 месяцев;

- по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года, не менее чем на один год;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

## **VII. Социальные гарантии и льготы.**

7. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10.11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ).
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и осуществлять обязательное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, фонд медицинского страхования.

7.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного учебного года уровень оплаты труда с учётом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребёнком;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам, которым до назначения до пенсии по старости осталось менее одного года;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

## **VIII. Охрана труда и здоровья**

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.5. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время

приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

3.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

3.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья, вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

3.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

3.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

3.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой, на приоритетной основе, должны входить члены профкома.

3.13. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

3.14. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

3.15. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

3.16. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, организации первой помощи при несчастном случае на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

### **IX. Гарантии профсоюзной деятельности.**

4. Стороны договорились о том, что:

4.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально - трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

4.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

4.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

4.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, а также пункту 6, под п. «а», «г», «д», пункту 8 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома.

4.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно - массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи (в производственных целях), оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, соответствующем требованиям ст. 30, 377 ТК РФ.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов, создаваемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, а также пунктом 6, подп. «а», «г», «д», пунктом 8 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально - экономического развития учреждения.

9.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и другим.

9.11. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учёта мотивированного мнения органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного) при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 9.12 настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

9.12. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания, до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

## **XX. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации**

10. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально - трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы и иных фондов учреждения.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательном учреждении.

10.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения занимаемой должности.

10.8. Принимать участие в аттестации педагогических работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

10.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счёт первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

10.10. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

10.11. Осуществлять культурно - массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10.12. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

10.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

## **XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.**

11. Стороны договорились, что:

- 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.2. Совместно разрабатывать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.
- 11.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.
- 11.4. Предоставлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

Коллективный договор утвержден  
на общем собрании работников  
муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения № 30 города Калуги

26.12.2022г.

Принято на общем собрании работников  
от 26.12.12 протокол № 2

Утверждено приказом

№ 125/12 от 26 12 2012 г.

Согласовано с мнением профсоюзного комитета

*Валерия*  
*Гайдар* 1.21



## Положение

### о нормировании труда сотрудников МБДОУ № 30 г. Калуги

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 91, 92, 159, 160, 161, 162, 333 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников», приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 30.09.2013 г. № 504 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях», постановления Минтруда РФ от 21.04.93 N 88 «Об утверждении нормативов по определению численности персонала, занятого обслуживанием дошкольных учреждений (ясли, ясли-сады, детские сады).

1.2. В МБДОУ № 30 г. Калуги (далее по тексту – Дошкольное учреждение) применяются системы нормирования труда, определяемые работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.3. Нормы труда – нормы времени, нормы обслуживания, нормы численности и другие нормы – устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем организации труда.

1.4. Нормы труда могут быть пересмотрены по мере проведения организационных и иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

1.5. Достижение высокого уровня обслуживания отдельными работниками, за счет применения по их инициативе новых приёмов труда и совершенствования рабочих мест не являются основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

1.6. Под нормой понимается количество времени, необходимого для выполнения отдельных элементов.

1.7. Положение по нормированию труда среди норм и нормативов выделяет норму времени, норму обслуживания, норму численности.

1.8. Норма численности определяет и обосновывает необходимую списочную численность работников и состав работ по каждой должности.

1.9. Нормативные материалы разрабатываются на отдельные виды работ, когда отсутствуют соответствующие отраслевые нормативные материалы. Нормативные материалы утверждаются руководящим Дошкольного учреждения.



## 2. Нормативная часть

### 2.1. Норма времени.

Норма времени – это величина затрат рабочего времени, установленная для выполнения единицы работы работником соответствующей квалификации в определенных организационно - технических условиях. Норма состоит из нормы подготовительно - заключительного времени и нормы штучного времени, состоящей из оперативного времени, времени обслуживания рабочего места и времени на отдых и личные надобности.

2.1.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени для воспитателей.

Нормативная продолжительность рабочего времени 36 часов воспитателя группы оздоровительной направленности.

2.1.2. Режим 36 часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путем одновременной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя, либо замены каждым воспитателем в течение этого времени отсутствующих воспитателей по болезни и другим причинам, выполнение работы по изготовлению учебно – наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами.

#### Структура рабочего времени старшего воспитателя

Подготовительные работы	1 час
Учебно - методическая работа	5 час 12 мин
Подготовительные работы	1 час
	Итого: 7 часов 12 мин

#### Структура рабочего времени воспитателя

Подготовительные работы	1 час
Воспитательная работа	5 час 12 мин
Учебно - методическая работа	1 час
	Итого: 7 часов 12 мин

2.1.3. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени для педагога - психолога. Режим рабочего времени регулируется правилами внутреннего трудового распорядка с учетом выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности рабочего времени.

#### Структура рабочего времени педагога-психолога

Подготовительные работы	1 час
Воспитательная работа	5 час 12 мин
Учебно - методическая работа	1 час
	Итого: 7 часов 12 мин

2.1.4. Продолжительность рабочего времени 24 часа в неделю устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени для музыкального руководителя.

### Структура рабочего времени музыкального руководителя

Образовательная работа	4 часа 10 мин
Организационно - методическая работа	38 мин
	Итого: 4 часа 48 минут

2.1.5. Продолжительность рабочего времени 30 часов в неделю устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени для инструктора по физкультуре.

### Структура рабочего времени инструктора по физкультуре

Образовательная работа	5 часов
Организационно - методическая работа	1 час
	Итого: 6 часов

2.1.6. Продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю устанавливается для заведующего.

### Структура рабочего времени заведующего

Общее руководство учреждением	6 часов
Организация труда	1 час
Учебно - методическая работа	1 час
	Итого: 8 часов

2.1.7. Продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю устанавливается для заместителя заведующего по ВМР.

### Структура рабочего времени старшего воспитателя.

Подготовительные работы	1 час
Учебно - методическая работа	5 часов 12 минут
Подготовительные работы	1 час
	Итого: 7 часов 12 мин

2.1.8. Продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю устанавливается для заведующего хозяйством.

### Структура рабочего времени заместителя заведующим хозяйством

Хозяйственная работа	6 часов
Организация труда	1 час
Работа с договорами	1 час
	Итого: 8 часов

2.1.9. Продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю устанавливается для специалиста по кадрам.

2.1.10. Продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю устанавливается для младшего воспитателя группы общеразвивающей направленности.

2.1.11. Продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю устанавливается для повара.

2.1.12. Продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю устанавливается для шеф-повара.

- 2.1.13. Продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю устанавливается для кухонного рабочего.
- 2.1.14. Продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю устанавливается для кладовщика.
- 2.1.15. Продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю устанавливается для калькулятора.
- 2.1.16. Продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю устанавливается для кастелянши.
- 2.1.17. Продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю устанавливается для машиниста по стирке и ремонту спецодежды.
- 2.1.18. Продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю устанавливается для рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания.
- 2.1.19. Продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю устанавливается для слесаря – сантехника.
- 2.1.20. Продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю устанавливается для рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания по нормативу убираемой территории.

### Структура рабочего времени РКО территории

Подготовительные работы	30 мин
Уборка территории	7 часов
Уборка инвентаря	30 мин.

- 2.1.21. Продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю устанавливается для рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания по нормативу убираемых помещений.
- 2.1.22. Продолжительность рабочего времени определяется по соглашению сторон, устанавливается в режиме гибкого рабочего времени с отработкой суммарного количества часов в течение соответствующих учетных периодов для сторожа.
- 2.1.23. Продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю устанавливается для грузчика.

### Структура рабочего времени младшего обслуживающего персонала

Основные работы по должностным обязанностям	8 часов
	Итого: 8 часов

### 5. Норма обслуживания.

3.1. Норма обслуживания – это количество объектов (единиц оборудования, рабочих мест и т.д.), которые работник соответствующей квалификации обязан обслужить в течение единицы рабочего времени в определенных организационно – технических условиях. Эти нормы предназначены для нормирования труда работников занятых обслуживанием оборудования, производственных площадей, рабочих мест, рабочих из числа младшего обслуживающего персонала.

3.2. Разновидностью нормы обслуживания является норма управляемости, определяющая численность работников, которыми управляют заведующий, заместитель заведующего по ВМР, старший воспитатель, заместитель заведующего по ХР.

3.3. С нормой обслуживания связано понятие нормы времени обслуживания, под которой понимается величина затрат рабочего времени, установленная для обслуживания единицы оборудования, производственных площадей или других производственных единиц в определенных организационно – технических условиях.

### 4. Норма численности

4.1. Норма численности – это установленная численность работников определенного профессионально - квалификационного состава, необходимая для выполнения конкретных производственных, управленческих функций или объемов работ в определенных организационно – технических условиях. По нормам численности определяются затраты труда по профессиям,

специальностям, группам или видам работ, отдельным функциям, в целом по учреждению, их структурным подразделениям.

4.1.1. Устанавливаются следующие нормативы численности работников, в основу которых положены данные штатного расписания:

наименование должностей	Единица измерения	Кол-во штатных единиц на 10 групп
Служащая	1,00 ст. на 10 групп	1,00
Воспитатель	на 1 группу	0,25 ст.
Служащий хозяйством	1,00 ст. на 10 групп	1,00
Воспитатели	2 ед. на 1 группу	20,00
Заведующий группой	на каждую группу детей	0,25 ст.
Педагог-психолог	на каждые 3 группы	0,50 ст.
Инструктор по физкультуре	на каждые 3 группы	0,50 ст.
Производитель, инструктор	1,00 ст. на 10 групп	1,00
Воспитатель	1 ед. на 1 группу	10,00
Складовщик	1,00 ст. на 10 групп	1,00
Варщик детского питания	0,50 ст. на 1 группу	8,00
Служащий рабочий	2, ед. на 10 групп	2,00
Складовщик	2 ед. на 10 групп	2,00
Помощник	на 10 групп	1,50
Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)	0,5 ед. на каждые 50-60 кг сухого белья	4,00
Служащий по комплексному обслуживанию и ремонту помещений	на каждые 2 группы	0,25 ед.
Служащий по комплексному обслуживанию и ремонту помещений (по уборке территории)	(по акту убираемой территории)	2,00
Служащий по комплексному обслуживанию и ремонту помещений (по уборке помещений)	(по акту убираемых помещений)	1,00
Служащий	устанавливаются по нормативам вневедомственной охраны	2,70

4.1.2. Количество детей в группах определяется исходя из расчета площади групповой (групповой) комнаты для детей групп раннего возраста до 3 лет не менее 2,5 м<sup>2</sup> на 1 ребенка, для детей дошкольного возраста от 3 до 7 лет не менее 2,0 м<sup>2</sup> на одного ребенка, фактически находящегося в группе.

**5. Квалификационные группы и уровни для работников дошкольных образовательных учреждений.**

**Профессиональная квалификационная группа**

**«Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня».**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	младший воспитатель

**Профессиональная квалификационная группа**

**«Должности педагогических работников».**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель
3 квалификационный уровень	педагог-психолог
4 квалификационный уровень	учитель-логопед, старший воспитатель

**Профессиональная квалификационная группа**

**«Общепромышленные должности служащих первого уровня».**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, калькулятор

**Профессиональная квалификационная группа**

**«Общепромышленные должности служащих второго уровня».**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар)

**Профессиональная квалификационная группа**

**«Общепромышленные профессии рабочих первого уровня».**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	Грузчик, дворник, кастелянша, кладовщик, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, слесарь-сантехник, сторож

**Профессиональная квалификационная группа**

**«Общепромышленные профессии рабочих второго уровня».**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	Повар детского питания

**Порядок введения, замены и пересмотра норм труда.**

6.1. Согласно статьи 160 Трудового кодекса РФ нормы труда должны устанавливаться в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации труда.

6.2. Введение, а также замена и пересмотр норм труда оформляются локальными нормативными актами учреждения (положением по нормированию труда) с учетом мнения представительного органа работников профсоюзного органа).

6.3. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца до их введения.

6.4. Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм обслуживания. К таким условиям относятся:

исправное состояние помещений, технологического оборудования;

своевременное обеспечение необходимой для работы документацией, учебным оборудованием, игрушками,глядными пособиями;

надлежащее качество материалов, предметов, необходимых для работы, их своевременное предоставление работнику;

условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и обеспечение безопасности труда.



**Соглашение**  
на выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
№ 30 города Калуги  
на 2023-2025 учебный год

Содержание мероприятий	количество	Срок исполнения	ответственный	Ожидаемая социальная эффективность	
				Количество сотрудников, которым улучшены условия труда	В т.ч. женщин
<b>1. Организационные мероприятия.</b>					
Обучение и проверка знаний по охране труда, обучение работников безопасным методам и приемам работы.		В течении года	Ответственный за охрану труда	47	44
Выборы комиссии по охране труда на паритетных основах с профсоюзной организацией.		В течении года	Администрация профком	47	44
Организация работы комиссии по проверке знаний по охране труда.		В течении года	Администрация профком	47	44
Оформление документов по охране труда.		В течении года	Администрация профком	47	44
Повышение эффективности административно-общественного контроля за соблюдением охраны труда.		В течении года	Администрация профком	47	44
Проведение анализа состояния охраны труда в помещениях Дошкольного учреждения.		В течении года	Администрация профком	47	44
Соблюдение санитарно-		В течении	Администрация		

	гигиенических правил.		года	я	47	44
<b>2. Технические мероприятия.</b>						
1.1	Промывка системы отопления. Замер сопротивления.	1	Июль-август	Завхоз	47	44
1.2	Ремонт и покраска игрового оборудование на прогулочных участках.		май	Завхоз	47	44
1.3	Частичная замена мебели в групповых помещениях.			Заведующий	10	10
1.4	Визуальное обследования технического состояния здания.		2 раза в год	Заведующий Завхоз	47	44
1.5	Озеленение и благоустройство территории.		В течении года	Заведующий Завхоз		
1.6	Замена ламп дневного накаливания.	30 шт.	В течении года	Завхоз		
<b>3. Мероприятия по пожарной безопасности.</b>						
1	Проверка исправности электрических розеток, выключателей, техобслуживание электросетей.		ежемесячно	Завхоз		
3	Организация обучения сотрудников мерам обеспечения пожарной безопасности, действиям в чрезвычайных ситуациях.		В течение года	Заведующий Завхоз	47	44
4	Проверка сопротивления изоляции электросети и заземления оборудования.		В течение года	Заведующий Завхоз		
5	Проверка вентиляционных каналов.		1 р. в год	Заведующий Завхоз		
6	Поверка огнетушителей. Зарядка огнетушителей.		По плану	Завхоз		
7	Учебные тренировочные занятия по эвакуации.		По плану	Заведующий Завхоз Старший воспитатель	47	44
<b>4.Профилактические мероприятия.</b>						
1	Прохождение медицинских осмотров		по графику	Заведующий	47	44
2	Своевременно информировать сотрудников о сложившейся эпидобстановке (беседы,		Постоянно	Заведующий Медицинская сестра	47	44

	лекции)					
3	Организация досугов, поздравлений, экскурсий.		2 р. в год	Председатель ПК	47	44
4	Обеспечение путевками в оздоровительные лагеря, путевками выходного дня на льготной основе		В течении года	Председатель ПК	47	44
5	Проведение физкультурминуток с сотрудниками, работающими с КТ.		постоянно	музыкальный руководитель	10	10

#### 5. Мероприятия по обеспечению СИЗ.

1.	Обеспечение специальной одеждой согласно перечня должностей профессий бесплатного получения		В течении года	заведующий	47	44
2	Обеспечение моющими средствами.		В течении года	Заведующий	20	20
3	Приобретение дезинфицирующих средств.		В течении года	Заведующий	20	20
4	Обеспечить работников резиновыми и хлопчатобумажными перчатками.		В течении года	Заведующий	20	20



СОГЛАСОВАНО  
Председатель профкома  
*Зайцева Л.И.*  
« 26 » 12 20 22 г.

УТВЕРЖДАЮ  
заведующий МБДОУ № 30 г. Калуги  
*Хохлова Д.В.*  
« 26 » 12 20 22 г.

**Перечень**

работ, профессий и должностей, исполнение которых даёт право на получение бесплатно по установленным нормам сертифицированных средств индивидуальной защиты, смывающих и обеззараживающих средств

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный	1 на 1,5 года
2.	Младший воспитатель	Халат х\б (белый, темный, цветной) перчатки резиновые фартук прорезиненный с нагрудником косынка х\б фартук	3 2 1 1 1
3.	Сторож	- халат х\б - куртка утепленная - сапоги утепленные	2 1 на 2,5 г. 1 на 3 г.
4.	Рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий (по нормативам убираемой площади помещения - дворник)	- халат х\б - перчатки резиновые -рукавицы комбинированные - фартук х\б с нагрудником - плащ непромокаемый - сапоги утепленные	2 2 6 1 1 на 3 года 1 на 3 года
5.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	- халат х\б - фартук прорезиненный с нагрудником - фартук х\б с нагрудником - перчатки резиновые	2 дежурный 2 дежурные
6.	Кладовщик	- халат х\б, костюм - перчатки трикотажные - перчатки резиновые - фартук - косынка х\б или колпак - жилет утепленный	2 дежурные дежурные 1 1 1
7.	Повар	Халат х\б, фартук, косынка, колпак х\б нарукавники костюм поварской х\б полотенце для рук полотенце для лица	4 2 2 2 2 2 2

8.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания (по нормативам убираемой территории)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Рукавицы комбинированные</li> <li>- халат х/б,</li> <li>- перчатки резиновые</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>6 пар</li> <li>2</li> <li>2 пары</li> </ul>
9.	Кухонный рабочий	<ul style="list-style-type: none"> <li>- халат х/б,</li> <li>- фартук прорезиненный с нагрудником</li> <li>- перчатки резиновые</li> <li>- рукавицы комбинированные</li> <li>- колпак или косынка х/б</li> <li>- фартук х/б</li> <li>- галоши резиновые</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>4 на 1 год</li> <li>2</li> <li>дежурные</li> <li>2</li> <li>2</li> <li>2</li> <li>1 пара</li> </ul>
10.	Слесарь-сантехник	<ul style="list-style-type: none"> <li>- костюм х/б ( комбинезон)</li> <li>- рукавицы комбинированные</li> <li>- сапоги резиновые</li> <li>- перчатки с полимерным покрытием</li> <li>- куртка</li> <li>- утепленные брюки</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 на 1,5 г.</li> <li>6 пар</li> <li>1 пара</li> <li>6 пар</li> <li>1 на 2,5 г.</li> <li>1 на 2,5 г.</li> </ul>
11.	Работник по комплексному обслуживанию и ремонту здания	<ul style="list-style-type: none"> <li>- костюм х/б (комбинезон)</li> <li>- перчатки с полимерным покрытием</li> <li>- рукавицы комбинированные</li> <li>- очки защитные</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1</li> <li>1 пара</li> <li>12 пар</li> <li>6 пар</li> <li>до износа</li> </ul>



УТВЕРЖДАЮ  
заведующий МБДОУ № 30 г. Калуги  
/Д.В. Хохлова /  
«26» 12 2022 г.



**Перечень  
должностей с ненормируемым рабочим днём, которые дают право на дополнительный  
оплачиваемый отпуск**

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Количество календарных дней к отпуску
1.	Заведующий	3 календарных дней

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профкома  
Зайцева Л.И.  
« 26 » 20 22 г.

УТВЕРЖДАЮ  
заведующий МБДОУ № 30 г. Калуги  
/Хохлова Д.В. /  
« 26 » 20 22 г.



**Перечень  
должностей с вредными или опасными условиями труда, за исполнение которых  
устанавливаются доплаты к тарифной ставке работников в  
МБДОУ № 30 г. Калуги**

№ п/п	Перечень должностей.	Размер надбавки к окладу работника в %.
1.	Повар детского питания	4 %
2.	Шеф-повар	4 %

Приложение 6  
к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ

заведующий МБДОУ № 30 г. Калуги

/Хохлова Д.В./

«20» 12 2012 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

/Зайцева Л.И./

20 12 2012 г.

**Перечень**

должностей и профессий с вредными или опасными условиями труда,  
имеющие право на ежегодный дополнительный оплачиваемый  
отпуск в МБДОУ № 30 г. Калуги

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Количество календарных дней
1.	Повар детского питания	7 календарных дней
2.	Шеф-повар	7 календарных дней

**Приложение 7  
к коллективному договору**



**УТВЕРЖДАЮ**  
заведующий МБДОУ № 30 г. Калуги  
/Хохлова Д.В. /  
« 26 » \_\_\_\_\_ 20 12 г.



**План  
профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников  
МБДОУ № 30 г. Калуги**

№ п/п	Должность (специальность, профессия),	Курсовая подготовка	Инструктаж по технике безопасности	Медицинский осмотр	Обучение санитарный минимум
1	Заведующий	1 р. в 3 года	Первичный при поступлении на работу; повторный – 1 р. в полгода, внеплановый	1 раз в год	1 р. в 2 года
2	Старший воспитатель	1 р. в 3 года	Первичный при поступлении на работу; повторный – 1 р. в полгода, внеплановый	1 раз в год	1 р. в 2 года
3	Заведующий хозяйством	1 р. в 3 года	Первичный при поступлении на работу; повторный – 1 р. в полгода, внеплановый	1 раз в год	1 р. в 2 года
4	Воспитатель	1 р. в 3 года	Первичный при поступлении на работу; повторный – 1 р. в полгода, внеплановый	1 раз в год	1 р. в 2 года
5	Музыкальный руководитель	1 р. в 3 года	Первичный при поступлении на работу; повторный – 1 р. в полгода, внеплановый	1 раз в год	1 р. в 2 года
6	Педагог-психолог	1 р. в 3 года	Первичный при поступлении на работу; повторный – 1 р. в полгода, внеплановый	1 раз в год	1 р. в 2 года

			внеплановый		
17	Калькулятор		Первичный при поступлении на работу; повторный – 1 р. в полгода, внеплановый	1 раз в год	1 р. в год
18	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания		Первичный при поступлении на работу; повторный – 1 р. в полгода, внеплановый	1 раз в год	1 р. в 2 года
19	Слесарь-сантехник		Первичный при поступлении на работу; повторный – 1 р. в полгода, внеплановый	1 раз в год	1 р. в 2 года
20	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания (по нормативу убираемой территории)		Первичный при поступлении на работу; повторный – 1 р. в полгода, внеплановый	1 раз в год	1 р. в 2 года
21	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания (по нормативу убираемых помещений)		Первичный при поступлении на работу; повторный – 1 р. в полгода, внеплановый	1 раз в год	1 р. в 2 года
22	Сторож		Первичный при поступлении на работу; повторный – 1 р. в полгода, внеплановый	1 раз в год	1 р. в 2 года

**Выписка из протокола №2  
общего собрания работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения № 30 города Калуги**

от «26» декабря 2022 г.

Присутствовало 43 человек.

**Повестка дня:**

1. Отчёт о выполнении коллективного договора муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 30 города Калуги за 2023-2026 годы.
2. Обсуждение, внесение дополнений и изменений в проект коллективного договора муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 30 города Калуги на 2023-2026 годы.
3. Утверждение коллективного договора муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 30 города Калуги на 2023-2026 годы

**Решение:**


Утвердить коллективный договор муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 30 города Калуги на 2023-2026 годы.

Поручить председателю первичной профсоюзной организации дошкольного образовательного учреждения подписать коллективный договор от имени работников.

Голосовали: «за» – 43,

«против» нет.

Председатель первичной организации  
муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения № 30 города  
Калуги

 /Зайцева Л.И./

Секретарь собрания работников  
муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения № 30 города  
Калуги

 /Тихонович Т.Н../



## СОДЕРЖАНИЕ:

1. Коллективный договор между работодателем и работниками  
МБДОУ № 30 г. Калуги 2-15
2. Приложение № 1.  
Положение о нормировании труда сотрудников МДОУ № 30 г. Калуги. 16-21
3. Приложение № 2.  
Соглашение на выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны  
труда в МБДОУ № 30 г. Калуги на 2020 – 2022 учебный год. 21-24
4. Приложение № 3.  
Перечень работ, профессий и должностей, исполнение которых дает  
право на получение бесплатно по установленным нормам сертифицированных  
средств индивидуальной защиты в МБДОУ № 30 г. Калуги. 25-26
5. Приложение № 4.  
Перечень должностей с ненормированным рабочим днем, выполнение которых  
дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск в МБДОУ № 30 г. Калуги. 27
6. Приложение № 5.  
Перечень должностей с вредными или опасными условиями труда,  
за исполнение которых устанавливаются доплаты к тарифной ставке работников  
МБДОУ № 30 г. Калуги. 28
7. Приложение № 6.  
Перечень должностей с вредными или опасными условиями труда, за исполнение  
которых, имеющие право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск  
в МБДОУ № 30 г. Калуги. 29
8. Приложение № 7.  
План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения  
квалификации работников МБДОУ № 30 г. Калуги. 30-32
9. Выписка из протокола собрания работников МБДОУ № 30 г. Калуги. 33

Пронумеровано  
Прошито и скреплено  
Печатью 34 листа  
Заведующий МБДОУ №30  
Хохлова Д.В.



15. 2011 20

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 479392069178180993905932985988858338549683813633

Владелец Хохлова Дарья Владимировна

Действителен с 29.03.2023 по 28.03.2024