

Комитет по труду и занятости населения
Правительства Хабаровского края

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный номер
№ 89
от "06" "04" 2021 г.

Выявлено условий коллективного договора,
соглашения, ухудшающих положение работников - 2

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками
МАДОУ № 208 по защите социально – экономических
прав и интересов работников
на период с 01.03.2021 г. по 29.02.2024 г.

Утвержден на Общем собрании 24.02.2021 года.

Заведующий
МАДОУ № 208

Пахомова У.С. Пахомова



Председатель общего собрания
работников МАДОУ № 208

Серикова Е.А. Серикова

г. Хабаровск

Раздел 1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАДОУ № 208 и заключен между работодателем в лице заведующего Пахомовой Ульяны Сергеевны, именуемой в дальнейшем «Работодатель», и работниками ДОУ, именуемыми в дальнейшем «Работники» в лице их представителя, воспитателя Сериковой Елены Александровны, именуемого в дальнейшем «Председатель общего собрания работников», сроком на три года на период с «01» марта 2021 г. по «29» февраля 2024 г.

1.1. Настоящий Коллективный договор принимается как средство согласования интересов Работников и Работодателя.

1.2. Данный договор разработан на основе следующей нормативно-правовой базы:

- Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- Трудового кодекса РФ;
- Положения о системе оплаты труда работников МАДОУ № 208;
- Устава ДОУ.

1.3. Данный Коллективный договор распространяется на всех сотрудников ДОУ.

1.4. Договор признает исключительное право Работодателя на планирование, управление и контроль за организацией воспитательно-образовательного процесса, на найм и продвижение по должности, организацию профессионального роста педагогов и других работников, обеспечение их занятости, совершенствование оплаты и условий труда.

Социально-трудовые отношения

Раздел 2. Занятость работников

Работодатель и Работники принимают на себя соответствующие права и возлагают обязанности по вопросам занятости, переобучения, условиям высвобождения работников.

2.1. Работодатель обязуется обеспечить полную стабильную занятость и использование сотрудников в соответствии с их профессией, квалификацией и трудовым договором.

2.2. Работодатель обязан заключить с вновь принятым Работником трудовой договор в письменной форме по правилам ст.ст. 56-58 ТК РФ.

2.3. Срочный трудовой договор может быть заключен по инициативе Работодателя или Работника в строгом соответствии со ст.59 ТК РФ.

2.4. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании письменного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в 3-х-дневный срок со дня фактического начала работы.

2.5. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с действующими в образовательном учреждении:

- Коллективным договором;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- должностными инструкциями и иными локальными нормативными актами.

2.6. Перевод на другую постоянную работу по инициативе Работодателя осуществляется только с письменного согласия Работника, в соответствии со ст.72 ТК РФ.

2.7. Об изменении определенных сторонами условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем, в соответствии со ст.74 ТК РФ, не позднее, чем за 2 месяца до их введения.

2.8. Временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости осуществляется в соответствии со ст.72² ТК РФ (редакция Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ), на срок до одного месяца.

2.9. Продолжительность перевода на другую работу не может превышать одного месяца в течение календарного года.

2.10. Работодатель обязан предоставить каждому Работнику право на повышение профессиональной квалификации по занимаемой должности, а каждый работник обязан повышать уровень профессионального мастерства в соответствии с рекомендациями по аттестации (на основании Приказа Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 г. №276 « Об утверждении порядка аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

2.11. Расторжение договора по инициативе Работодателя осуществляется в соответствии со ст. 77,81 ТК РФ.

2.12. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, известив об этом Работодателя в письменной форме за 2 недели.

2.13. Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон трудового договора в соответствии со ст.78 ТК РФ.

2.14. При приеме на работу, переводах и перемещениях по работе и увольнениях Работодатель обязан соблюдать требования закона о защите персональных данных Работника, предусмотренные ст.ст.85-90 ТК РФ.

2.15. Стороны обязуются совместно разрабатывать меры по обеспечению занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения численности или штата.

2.16. Работодатель принимает следующие меры по содействию занятости:

- создание условий для переобучения высвобождаемых работников новым, конкурентоспособным на рынке труда профессиям до наступления срока расторжения трудового договора;
- выделение средств на повышение квалификации работников, переподготовку кадров;
- обеспечение приоритетного права на трудоустройство российских граждан, ограничение привлечения иностранной рабочей силы.

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, в соответствии со ст.91 ТК РФ.

3.2. Для педагогических Работников ДОО устанавливается, в соответствии со ст.333 ТК РФ, продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

3.3. Работа в выходные и нерабочие, праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с письменного согласия Работника и по письменному распоряжению Работодателя.

3.4. Работодатель вправе, в соответствии со ст. 101 ТК РФ, эпизодически привлекать к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени Работников с ненормированным рабочим днем.

3.5. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается, в полном соответствии с требованиями ст. 100-113 ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются Работодателем по согласованию с представительным органом Работников.

3.6. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, в соответствии со ст.114 ТК РФ.

3.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью

- воспитателям- 50 календарных дней;
- учитель-логопед – 64 календарных дня;

- другому персоналу- 36 календарных дней.

3.8. Оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам ежегодно в порядке, определенном ст.122 ТК РФ.

3.9. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, который составляется Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ.)

3.10. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

3.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности Работника и в других случаях, предусмотренных ст.124 ТК РФ.

3.12. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней не включаются, ст. 120 ТК.

3.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника, в случаях: временной нетрудоспособности Работника; исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска Работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия Работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.14. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, данная норма

количества частей не ограничивает. При этом хотя бы одна из этих частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв Работника из отпуска, в соответствии со ст.125 ТК РФ допускается только с его согласия.

3.15. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, в соответствии со ст.126 ТК РФ, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией.

3.16. При увольнении, в соответствии со ст.127 ТК РФ, Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику, по его письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого, в соответствии со ст.128 ТК РФ, определяется соглашением между Работником и Работодателем. В случаях, предусмотренных в ч. 2 ст. 128 ТК РФ, по письменному заявлению Работника, Работодатель обязан предоставить Работнику отпуск без сохранения заработной платы указанной в этой статье продолжительности, а именно: участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году, работающим пенсионерам по возрасту – до 14 календарных дней в году, родителям и жёнам (мужьям) сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно – исправительной системы, погибших при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году, работающим инвалидам (без учёта группы инвалидности) – до 60 календарных дней в году, в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

Раздел 4. Формы, системы и размер оплаты труда

4.1. При регулировании правовых отношений, вытекающих из обстоятельств работодателя, системы и размер оплаты труда, настоящий договор использует исключительно определения и понятия в том виде, как они изложены в ст. 129 ТК РФ:

- заработная плата (оплата труда Работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, качества, сложности, количества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях,

отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергающихся радиоактивному загрязнению и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты. (ст. 129 ТК РФ, «Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных дошкольных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования, финансирование оплаты труда работников которых осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск» и краевой субвенции на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования», утвержденное постановлением администрации города Хабаровска от 26 марта 2018 г. № 841).

«Оклад (должностной оклад)»-фиксированный размер оплаты труда Работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (ст. 129 ТК РФ);

«Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальный оклад (должностной оклад) ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (ст. 129 ТК РФ).

4.2. Форма оплаты труда. Выплаты заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) ст. 131 ТК РФ, два раза в месяц, 15 и 30 числа.

4.3. Выплата заработной платы осуществляется в соответствии с принципом оплаты по труду, изложенном в ст.132 ТК РФ, по которому заработная плата Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

4.4. Система выплат включает в себя, согласно «Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных дошкольных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования, финансирование оплаты труда работников которых осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск» и краевой субвенции на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования», утвержденному постановлением администрации города Хабаровска от 26 марта 2018 г. № 841) следующие установления:

- оклады (должностные оклады), базовые оклады (базовые должностные оклады);
- повышающие коэффициенты к окладам (должностным, базовым окладам);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

4.5. Размеры окладов (должностных окладов), базовых должностных окладов, Работников учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности на основе отношения занимаемых должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (далее ПКГ) согласно «Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных дошкольных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования, финансирование оплаты труда работников которых осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск» и краевой субвенции на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования», утвержденному постановлением администрации города Хабаровска от 26 марта 2018 г. № 841), постановлению администрации города Хабаровска от 30 ноября 2020 г. № 3886.

4.6. Фонд оплаты труда формируется на календарный год, исходя из утвержденного объема лимитов бюджетных обязательств.

4.7. Заработная плата Работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе ЕТС (системы единой тарифной сетки, которая в настоящее время не применяется), при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.8. К установленным окладам (должностным окладам) минимальным окладам (минимальным должностным окладам) работников на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены нижеперечисленные повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию;
- за специфику работы в отдельном учреждении, отделении, группе;
- персональный повышающий коэффициент;
- надбавка молодому специалисту.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

4.9. Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Южных районах дальнего Востока, устанавливаемых в процентном отношении к заработной плате Работника.

4.10. Размеры повышающих коэффициентов приведены в приложении к Положению о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения г. Хабаровска «Детский сад № 208», финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск»».

4.11. Работодатель устанавливает, в соответствии со ст. 144 ТК РФ различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок, которые изложены в приложении № 1 к Коллективному договору.

4.12. Работодатель производит доплату до 12% тарифной ставки работникам, занятым на вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии со ст.147 ТК РФ и по перечню работ, содержащихся в приложении № 2 к Коллективному договору.

4.13. Работодатель работу в выходной и нерабочий, праздничный день оплачивает, в соответствии со ст.153 ТК РФ, в двойном размере. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий, праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий, праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.14. Работодатель производит оплату труда в ночное время, в соответствии со ст.154 ТК РФ за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6-00 утра) в повышенном на 35% по сравнению с работой в нормальных условиях, размере.

4.15. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, статья 151 ТК РФ (приложение № 3).

4.16. Установить для работников, имеющих сменный график рабочего

времени: сторожам – суммированный учет рабочего времени (статья 104 ТК РФ). Учетный период установить 6 (шесть) месяцев календарного года.

4.17. Время простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) по вине Работодателя оплачивается в соответствии со ст. 157 ТК РФ, в размере двух третей средней заработной платы Работника. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст. 157 ТК РФ). Время простоя по вине Работника не оплачивается.

4.18. Работодатель производит выплату надбавки за непрерывный стаж работы в ДООУ в соответствии с Постановлением администрации города Хабаровска № 2378 от 09.07.2009 г.

4.19. Работодатель, в соответствии со ст.144 ТК РФ, повышает на 20% ставку Работникам, награжденным отраслевыми наградами («Отличник просвещения», «Отличник народного образования» и т.п.).

4.20. Работодатель производит 1 раз в год выплату материальной помощи работникам ДООУ в размере ставки или должностного оклада (как правило, к отпуску) на основании Положения о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения г. Хабаровска «Детский сад № 208» .

4.21. Представительный орган Работников обязан:

- предоставлять мотивированное мнение по принятым Работодателем локальным актам по оплате труда;
- принимать меры к выплате заработной платы в срок, установленный Коллективным договором (15 и 30 числа месяца) и в полном объеме;
- принимать меры по устранению нарушений в сфере оплаты труда;
- доводить до сведения Работников ДООУ нормативные акты по заработной плате, принимаемые на всех законодательных уровнях – от Госдумы РФ до органов местного самоуправления.

Раздел 5. Улучшение условий и охрана труда работников

5.1. В тексте этого раздела Коллективного договора используются исключительно определения и понятия в сфере охраны труда, законодательно закрепленные в ст.209 ТК РФ.

5.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации, в соответствии со ст.212 ТК РФ, возлагается на Работодателя.

5.3. Работодатель обязуется, в соответствии с ч.3 ст.226 ТК РФ (в редакции Федерального закона от 03.06.2006 г. № 90-ФЗ), выделить на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим Коллективным договором, средства в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на производство продукции (работ и услуг).

5.4. Работодатель обязуется выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Планом мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в МАДОУ № 208 с финансированием в размере, не менее 0,2 % от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (приложение № 4).

5.5. Работодатель обязуется провести обучение и проверку знаний по охране труда педагогических и технических Работников организации в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

5.7. Работодатель обязуется организовать в установленные сроки проведение медицинских осмотров Работников учреждения, обязанных проходить периодический медицинский осмотр за счет средств Работодателя.

5.8. Работодатель обязуется обеспечить своевременную выдачу Работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормативами по перечню профессий и должностей (приложение № 5).

5.9. Работодатель обязуется предоставлять Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда:

- дополнительный отпуск по Перечню профессий и должностей (приложение № 6);

- доплату к тарифной ставке (окладу) по Перечню профессий и должностей в пределах 12 %.

5.10. Работодатель обязуется выплатить единовременное денежное пособие Работникам (членам их семей) на возмещение вреда, причиненного их здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях: гибели Работника; получения Работником инвалидности; утраты Работником трудоспособности, позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы.

Размер единовременной страховой выплаты определяется в соответствии со степенью утраты застрахованным профессиональной трудоспособности исходя из максимальной суммы, установленной федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на очередной финансовый год с учетом районных коэффициентов, процентных

надбавок к заработной плате, размер единовременной страховой выплаты, назначаемой застрахованному в зависимости от степени утраты им профессиональной трудоспособности, определяется с учетом этих коэффициентов и надбавок (в ред. Федеральных законов от 29.12.2006 № 259-ФЗ, от 02.12.2013 № 331-ФЗ).

Степень утраты застрахованным профессиональной трудоспособности устанавливается учреждением медико – социальной экспертизы.

Порядок установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний определяется Правительством Российской Федерации.

5.11. Работодатель обязуется своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда, причиненного Работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей ими трудовых обязанностей.

5.12. Работодатель обязан не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

5.13. Работодатель обязан обеспечить обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.14. Работодатель обязан обеспечить разработку и утверждение, с учетом мнения представительного органа Работников, инструкций по охране труда для Работников, в соответствии со ст.212 ТК РФ.

5.15. Работодатель обязан обеспечить условия труда молодежи в соответствии с требованиями ст.ст.265-272 ТК РФ:

- в том числе, исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;

- установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы, индивидуальные режимы труда.

5.16. Работодатель обязан регулярно рассматривать на Общих собраниях вопросы выполнения Соглашения по охране труда, состояния охраны труда и информировать Работников о принимаемых мерах.

Раздел 6. Социальные льготы и гарантии

6.1.Работодатель обязан, в соответствии с Положением о порядке выплат единовременного пособия при выходе на пенсию работникам краевых

государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденных Постановлением Правительства Хабаровского края от 13.04.2005 г. № 31-пр (в редакции Постановления Правительства Хабаровского края от 29.12.2007 г. № 278-пр), по плану финансово – хозяйственной деятельности учреждения предусмотреть средства на выплату единовременного пособия в размере 3-х должностных окладов педагогическим работникам при выходе на пенсию по старости и стаже педагогической деятельности 25 лет и более, при выходе на пенсию по инвалидности независимо от стажа работы, премирование всех категорий работников и на оказание помощи (юбилярам, в случае смерти самого работника, близких родственников).

6.3. Работодатель устанавливает льготы Работникам, длительное время проработавшим в данном учреждении, при увольнении, сокращении штатов.

6.4. Работодатель сохраняет в течение 2-х лет очередь на улучшение жилищных условий Работникам, уволенным при сокращении штатов.

6.5. Работодатель сохраняет за Работником, уволенным по сокращению штатов, право посещения его ребенком данного дошкольного учреждения.

6.6. Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- бракосочетание работника – 3 дня;
- бракосочетание детей работника – 1 день;
- рождение ребенка – 2 дня;
- смерть близких родственников – 3 дня.

6.7. Работодатель предоставляет без сохранения заработной платы отпуск на уборку и посадку овощных культур – до 4 дней в год.

Раздел 7. Действие Коллективного договора и формы контроля за выполнением Коллективного договора

7.1. В соответствии с ч.4 ст. 43 ТК РФ Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения

трудового договора с руководителем организации, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования (ч. 4 ст. 43 ТК РФ).

7.2. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

7.3. При ликвидации организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

7.4. Коллективный договор вступает в силу с момента его заключения.

7.5. Контроль за выполнением обязательств Коллективного договора осуществляет Работодатель, представительный орган Работников и вышестоящие органы.

7.6. Работодатель отчитывается о ходе выполнения Коллективного договора 2 раза в год на Общем собрании работников.

7.7. Разногласия между Работодателем и Работниками, внесение изменений и дополнений в Коллективный договор в период срока его действия разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

Перечень приложений к Коллективному договору:

1. Положение о системе оплаты труда работников МАДОУ № 208.
2. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.
3. Перечень совмещения профессий и установления доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.
4. План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в МАДОУ № 208 с финансированием в размере, не менее 0,2 % от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).
5. Перечень профессий и должностей, работникам которых выдается специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты.
6. Перечень профессий и должностей работников, с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск.
7. Правила внутреннего трудового распорядка для работников МАДОУ № 208.

Приложение № 2
к Коллективному договору
на период с 01.03.2021 по 29.02.2024 г.г.

СОГЛАСОВАНО
председатель общего собрания
_____ Е.А. Серикова

УТВЕРЖДАЮ
заведующий МАДОУ № 208
_____ У.С. Пахомова

ПЕРЕЧЕНЬ

работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим,
специалистам и служащим с вредными и (или) опасными условиями труда

корпус по ул. Панфиловцев, д. 16А

№	Наименование должностей	%	Виды работ
1	Шеф-повар, Повар	12 %	Тяжесть, микроклимат
2	Подсобный рабочий	12%	Работа, связанная с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ
3	Младший воспитатель (группы раннего возраста, младшая)	12%	Тяжесть, работа с СМС
4	Младший воспитатель (группы средняя, старшая, подготовительная)	8 %	Тяжесть, работа с СМС
5	Оператор стиральных машин	8%	За работу с СМС, тяжесть
6	Кладовщик	8%	Тяжесть
7	Воспитатели	4%	Шум
8	Кастелянша-швея	4%	Условия труда, связанные с факторами тяжести трудового

			процесса
9	Рабочий КОРЗ (уборщик служебных помещений)	4%	Тяжесть, работа с СМС

корпус по ул. Виллюйская, д. 2

№	Наименование должностей	%	Виды работ
1	Шеф-повар, Повар	12 %	Тяжесть, микроклимат
2	Подсобный рабочий	12%	Работа, связанная с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ
3	Младший воспитатель (группы раннего возраста)	12 %	Тяжесть, работа с СМС
4	Младший воспитатель (группы младшая, средняя, старшая, подготовительная)	8 %	Тяжесть, работа с СМС
5	Кладовщик	8%	Тяжесть
6	Оператор стиральных машин	8%	За работу с СМС, тяжесть
7	Рабочий КОРЗ (уборщик служебных помещений)	4 %	работа с СМС
8	Дворник	4%	Тяжесть
9	Кастелянша-швея	4%	Условия труда, связанные с факторами тяжести трудового процесса
10	Воспитатели (группы раннего возраста)	4%	Шум

к Коллективному договору
на период с 01.03.2021 по 29.02.2024г.г.

СОГЛАСОВАНО
председатель общего собрания
_____ Е.А. Серикова

УТВЕРЖДАЮ
заведующий МАДОУ № 208
_____ У.С. Пахомова

ПЕРЕЧЕНЬ СОВМЕЩЕНИЯ ПРОФЕССИЙ И УСТАНОВЛЕНИЕ ДОПЛАТ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ ВРЕМЕННО ОТСУТСТВУЮЩИХ РАБОТНИКОВ

Согласно пункту 10 Постановления о совмещении профессий на установление доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников может быть использовано не более 100 % тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника, независимо от числа лиц, между которыми распределяются эти доплаты.

Должности временно отсутствующих работников	Должности работников, выполняющих наряду со своей основной работой обязанности временно отсутствующих работников
Рабочий по КОРЗ (дворник)	Младший воспитатель, завхоз, рабочий по КОРЗ
Завхоз	Подсобный рабочий, оператор стиральных машин, кастелянша, рабочий по КОРЗ
Подсобный рабочий	Повар, младший воспитатель, оператор стиральных машин, кастелянша, рабочий по КОРЗ
Рабочий по КОРЗ (слесарь, плотник)	Сторож, завхоз
Кастелянша-швея	Оператор стиральных машин
Сторож	Завхоз, младший воспитатель, рабочий по КОРЗ (дворник)
Воспитатель	Младший воспитатель

Приложение № 4

к Коллективному договору
на период с 01.03.2021 по 29.02.2024г.г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель общего собрания
МАДОУ № 208

_____ Е.А. Серикова
« 09» января 2021 г.

Председатель комиссии
по охране труда

_____ Е.А.Палагина
« 09» января 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ № 208

_____ У.С. Пахомова
« 09» января 2021г.

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ

по улучшению и оздоровлению условий труда в МАДОУ №208

с финансированием в размере, не менее 0,2 % от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) в 2021 году

№ п/п	Наименование мероприятий	Количество	Стоимость (тыс. руб)	Срок выполнения	Ответственный
1.	Приобретение спецодежды в соответствии с нормами выдачи: - халат х/б; - костюм х/б; - сапоги резиновые - фартук прорезиненный; - перчатки резиновые; - рукавицы комбинированные - костюм х/б -фартук, косынка х/б	86 20 4 8 200 100 6 22	54,0 15,0 4,0 1,2 10,0 2,4 6,0 22,0	в течение года	зам.заведующего по АХР
2.	Приобретение дезинфицирующих, моющих средств	-	202,9	в течение года	зам.заведующего по АХР
3.	Проведение медосмотра работников	2	289,8	май ноябрь	зам.заведующего по АХР

4.	Проведение профилактических испытаний и измерений в электроустановках	2	8,0	июль	зам.заведующего по АХР
5.	Поверка (приобретение) диэлектрических перчаток, калош	6	3	февраль	зам.заведующего по АХР
6.	Приобретение и наполнение аптечек первой медицинской помощи	24	10,0	в течение года	зам.заведующего по АХР
7.	Обучение работников на группу допуска по электробезопасности	1	3,0	март	заведующий
8.	Обучение ответственного за теплохозяйство	1	3,0	март	зам.заведующего по АХР
9.	Обучение по охране труда	2	6,0	июнь - декабрь	заведующий
	ИТОГО:		640,3		

к Коллективному договору
на период с 01.03.2021 по 29.02.2024г.г.

СОГЛАСОВАНО
председатель общего собрания
_____ Е.А. Серикова

УТВЕРЖДАЮ
заведующий МАДОУ № 208
_____ У.С. Пахомова

ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на компенсации и
дополнительный отпуск**

№	Наименование профессий	Льгота	Основание
1	Шеф- повар	7 календарных дней дополнительного отпуска	Результаты специальной оценки условий труда
2	Повар	7 календарных дней дополнительного отпуска	
3	Оператор стиральных машин (корпус Панфиловцев)	7 календарных дней дополнительного отпуска	

