


## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2023-2026 годы

муниципального автономного дошкольного образовательного  
учреждения города Хабаровска  
"Детский сад комбинированного вида № 80"

  
Заведующий МАДОУ № 80  
/Т.Н. Кирий  
09 января 2023г.



Председатель Совета трудового  
коллектива МАДОУ № 80  
 / Лахман И.Т.  
09 января 2023 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие Положения.
2. Трудовые отношения
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству
5. Нормирование, организация труда и отдыха
6. Оплата труда
7. Условия и охрана труда
8. Социальные льготы и гарантии
9. Совет трудового коллектива обязуется
10. Взаимоотношение сторон
11. Контроль за выполнением коллективного договора.
12. Приложения к коллективному договору

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице заведующего и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, согласовывает социально-экономические интересы обеих сторон в **муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении г. Хабаровска «Детский сад комбинированного вида № 80»**.

Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности, обеспечения стабильности и эффективности деятельности дошкольного образовательного учреждения, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований трудового законодательства и обязательств настоящего договора.

1.1. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, представительный орган - Совет трудового коллектива;
- работодатель в лице его представителя - заведующего Кирий Татьяны Николаевны.

Администрация признает представителем трудового коллектива Лахман Ирину Тимофеевну, избранным на общем собрании тайным голосованием большинством голосов (Протокол № 2 от «28» ноября 2019 г.) (ч.1 ст.31 ТК РФ) председателя Совета трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений.

1.2. Отношение между сторонами строятся на основе равноправия сторон, уважения и учета интересов, взаимопонимания и ответственности.

1.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования, организации, изменение типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (ч.4, 6, статьи 43 ТК РФ).

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

1.5. Настоящий коллективный договор не ограничивает право сторон в расширении социальных гарантий и льгот при наличии собственных средств.

1.6. Настоящий коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.7. Стороны имеют право продлить действие данного коллективного договора на срок не более 3-х лет.

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

1.9. В период действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения на условиях взаимной договоренности.

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

1.11. При выполнении соответствующих условия коллективного договора стороны отказываются от проведения забастовок.

1.12. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется непосредственно:

со стороны администрации - заведующий дошкольного учреждения;

со стороны трудового коллектива - Советом трудового коллектива. Ответственность за уклонение от участия в переговорах нарушения и невыполнения условий Коллективного договора определяется в соответствии со статьями 54-55 ТК РФ.

## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны договорились:

2.1 В период действия Коллективного договора действуют следующие положения:  
- трудовые отношения между работником и учреждением, возникающие на основе

трудового договора, регулируются ТК РФ, принятым Федеральным законом от 30.12.2001 г. № 197 ФЗ в редакции Федерального закона от 22.11.2011 г. № 334-ФЗ, Законом РФ от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об Образовании» и отраслевым тарифным Соглашением, настоящим Коллективным договором.

2.2 Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату. Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

2.3 Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.4 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 положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а так же отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.5 Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и Работодателем (Заведующим).

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается не заключенным.

2.6 Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

2.7 Прием на работу оформляется приказом учреждения, изданным на основании заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать надлежащим заверенную копию указанного приказа.

При приеме на работу работник должен быть ознакомлен с действующими в учреждении правилами, Коллективным договором, иными нормативными актами и должностными инструкциями, действующими в ДОУ, имеющими отношение к трудовым функциям работника.

2.8 Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными Федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

**По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:**

с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы; для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами

организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;  
**с лицами, обучающимися по очной форме обучения;**  
**с лицами, поступающими на работу по совместительству;**  
в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.9 Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

2.10 В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ такие как: размер оклада, ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера *(при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);*

- размеры выплат стимулирующего характера *(либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев);*

а также условия о режиме рабочего времени и времени отдыха, в том числе объем учебной нагрузки, 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).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон (ст. 57,74 ТК РФ).

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем через 2 месяца (ст.74,162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.11 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.

2.12 Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.13 Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст. 72 ТК РФ).

2.14 Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случаях и в порядке, предусмотренных ст.72.2. ТК РФ.

2.15 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст.ст.77, 336 ТК РФ и др.).

2.16 Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, известив об этом Работодателя в письменной форме не позднее чем за 2 недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным ФЗ (ч.1 ст.80 ТК РФ).

2.17 В целях защиты персональных данных, хранящиеся у работодателя, работник вправе определить иных представителей для защиты персональных данных (ст.89 ТК РФ).

### **3. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) 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:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года (п. 2 ч. 5 ст. 47 ФЗ от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего начального, профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173,174,176 ТК РФ.

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренном ст. 173,174,176 ТК РФ, так же работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а так же в других случаях финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономики и т.д.

3.3.6. Создавать условия для прохождения аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

### **4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. При принятии решения о ликвидации организации, сокращения численности или штата работников и возможности расторжении трудовых договоров работодатель не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (первый абзац пункта 2 статьи 25 Закона РФ от 19.04.1991 (редакция от 05.05.2014) № 1032-1 «О занятости населения Российской Федерации»).

4.2. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право в оставлении на работе предоставляется, прежде всего, работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Под квалификацией понимается:

- уровень образования, соответствующий профилю преподаваемых дисциплин,
- опыт работы,
- поощрения работника: наличие государственных и отраслевых наград и отсутствие действующих дисциплинарных взысканий, нарушений должностной инструкции,
- регулярное повышение квалификации работником,
- результаты участия в профессиональных конкурсах.

Под более высокой квалификацией понимается наличие установленной квалификационной категории более высокого уровня и (или) наличие ученой степени или звания.

4.3. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности и (или) штата работников могут иметь также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в данном дошкольном образовательном учреждении свыше 10 лет;
- одинокие родители (попечители), воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты со стажем работы до двух лет.

4.4. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.5. При появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, ранее высвобожденных из дошкольного образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата и добросовестно работающих в нем.

4.6. Высвобождаемым 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.

## 5. НОРМИРОВАНИЕ, ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА И ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение № 1), утверждаемым работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива, а так же условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Режим работников МАДОУ, кроме сторожей - пятидневная с 7.30 до 19.30, с двумя выходными: суббота и воскресенье (ст. 111 ТК РФ) В МАДОУ введена сменная работа - в две смены - т.к. длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема оказываемых услуг для отдельных категорий работников (педагогический персонал, повара) (ст. 103 ТК РФ). Для такой категории работников как: сторожа, устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом - в 1 год. В случае, увольнения работника до окончания календарного года, перерасчет по суммированному учету рабочего времени производится на дату увольнения.

5.3. Нагрузка педагогических работников не должна превышать 1,5 ставки.

5.4. Работодатель при необходимости эпизодически вправе привлекать к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени

отдельных работников (ст. 101 ТК РФ).

5.5. По соглашению сторон между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

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

5.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные, праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

5.8. Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель не может привлекать работников к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Кодексом РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены под роспись. Указанные категории работников должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы (ч. 5 ст. 99 ТК РФ).

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.10. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.11. Во время ремонта учебно-воспитательный и обслуживающий персонал привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

5.13. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

5.14. Продление, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. Преимущественное право на очередной оплачиваемый отпуск в летнее время предоставляется женщинам с детьми до 14 лет.

5.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам до



продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ)

Для педагогических работников:

- воспитателям продолжительностью 42 календарных дня – основной отпуск;
- воспитателям специальных групп, учителям-логопедам продолжительностью 56 календарных дней (постановление Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений»).

Для лиц, работающих и проживающих в южных районах Дальнего Востока предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней (ст. 14 Закона РФ от 19.02.1993 г. № 4520-1 (в редакции от 29.12.2004 г.) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»).

Для лиц, работающих с вредными условиями труда, предоставляется дополнительный отпуск (Приложение № 2)

5.16. При наличии финансовых возможностей, а так же возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией кроме работников, указанных в части 3 статьи 126 ТК РФ.

5.17. Работодатель обязуется:

5.17.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:  
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который может быть не менее трех календарных дней).

5.18. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается

Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем и являются приложением к коллективному договору (Приложение № 1).

5.19. Продолжительность ежегодного основного отпуска работников исчисляется календарных дней. Нерабочие, праздничные дни, приходящиеся на период отпуска в число календарных дней отпуска, не включаются (ст. 120 ТК РФ).

5.20. По соглашению между работниками и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользуемая в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 125 ТК РФ).

5.21. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (часть 1 статьи 128 ТК РФ).

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в перечисленных ниже случаях (часть 2 статьи 128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы/службы (ч. 2 ст. 128 ТК РФ), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- проводы детей работника на срочную службу – до 3 календарных дней;
- регистрация брака детей работника продолжительностью – до 3 календарных дней;
- обеспечение ухода за тяжелобольным членом семьи – до 30 календарных дней.

5.16. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

## 6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1 Оплата труда работников, финансируемых из муниципального бюджета, устанавливается на основе окладов (должностных окладов), в соответствии с Трудовым кодексом РФ, с постановлением Администрации г. Хабаровска от 26.03.2018 г. № 841 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных дошкольных образовательных учреждений и учреждений дополнительного образования. Подведомственных управлению образования», новой системы оплаты» и Положением «Об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения г. Хабаровска «Детский сад комбинированного вида № 80», подведомственного управлению образования, финансирование оплаты труда работников которого осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск» и субвенций из краевого бюджета на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования, принятым Общим собранием 09 января 2023 г. (Приложение № 2)

6.2 При издании локальных актов по оплате труда работника образовательных учреждений, работодатель обязан учитывать мотивированное мнение Совета трудового коллектива.

Минимальная часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителя (заместителей руководителя), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебно-воспитательный процесс (воспитатели) и младшего обслуживающего (младшие воспитатели, повар и др.) персонала дошкольного образовательного учреждения и состоит из окладов (ставок) и компенсационных выплат.

6.3 Изменение размера должностного оклада производится:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности (со дня достижения соответствующего стажа, при условии наличия документов в муниципальном бюджетном учреждении, либо с момента представления документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада);

при получении образования или восстановлении документов об образовании (со дня представления соответствующего документа);

при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией);

при снятии квалификационной категории в связи с ее недоотверждением в требуемый срок (при составлении тарификационных списков).

6.4 Оплата труда осуществляется с применением районных и дальневосточных надбавок к заработной плате (ст.315-319 ТК РФ).

6.5 **Работодатель (Администрация):**

Выплачивает в полном размере причитающуюся работникам заработную плату не реже чем каждые полмесяца:

- авансирование выплаты заработной платы 15-го числа текущего месяца (ст. 136 ТК РФ);
- окончательный расчет в 30-го числа месяца (ст.136 ТК РФ).

6.6 При выплате заработной платы обязан в письменной форме (расчетный листок)

извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также о общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

6.7 Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляются за 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) (ст. 139 ТК РФ (в ред. ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ)).

6.8 В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

6.9 Устанавливает различные системы премирования и стимулирующих доплат надбавок (Приложение № 2) (ст. 144 ТК РФ).

6.10 По результатам специальной оценки условий труда производит доплату до 12 % минимального оклада работникам, занятым на вредных и тяжелых работах (ст. 147 ТК РФ (Приложение № 2)).

6.11 Привлекает к сверхурочным работам работников ДОУ для продолжения работы в случае неявки сменяющего работника, когда работа не допускает перерыва, только с письменного согласия работника (ст. 99 ТК РФ).

6.12 Производит выплату надбавок за непрерывный педагогический стаж работы в ДОУ согласно Постановлению администрации г. Хабаровска от 26.03.2018 г. № 841

6.13 Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь работникам ДОУ в размере одного оклада (должностного оклада) выплачивается в течение года в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Порядок и размеры выплаты материальной помощи устанавливается локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников

6.14 За дополнительную работу по другой должности или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производит оплату в размере, установленном трудовым договором (ст. 60.2; ст. 151 ТК РФ) в пределах 100% экономии фонда оплаты труда.

6.15 Производит доплату сторожам в ночное время с 22.00 часов до 6.00 часов утра в размере 20 процентов оклада (должностного оклада) за час работы работника. Максимальный размер доплаты – 35 процентов. Расчет доплаты за часы работы в ночное время определяется с учетом оклада работника и среднемесячного количества рабочих часов соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности работы в неделю, установленной работнику.

6.16 Наполняемость групп, установленная постановлением Правительства РФ от 29.03.2014 № 245 является предельной нормой обслуживания в каждой конкретной группе за часы работы в которой оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества детей в группе и в МАДОУ в целом, компенсируется установлением доплат в соответствии с нормативной документацией

6.17 Устанавливает выплаты, надбавки стимулирующего характера работникам за качественные показатели деятельности учреждения в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Бюджетным кодексом РФ, законом «Об образовании», Уставом городского округа «Город Хабаровск», Уставом МАДОУ № 80 за выполнение дополнительных видов работ входящих в круг прямых обязанностей работников, определенных в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками, а так же за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда. (Приложение).

6.18 Стимулирующие выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения. Выплаты могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), базовому окладу (базовому должностному окладу). Максимальный размер выплат неограничен.

6.19 При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить

отменить их выплату.

6.20 Производит своевременную индексацию заработной платы согласно нормативных актов Федерального, Краевого уровня.

## 7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

В соответствии со ст. 216-221; ст. 227-231 ТК РФ, Закона РФ «Об образовании», Приказом Минздравсоцразвития РФ от 20.02.14.г. № 103н «Об утверждении порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда», постановлением Минтруда и социального развития РФ от 24.10.2002 № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для учета и расследования несчастных случаев на производстве».

Работодатель в соответствии с действующими законодательствами и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.1 Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.2 Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с последующей сертификацией.

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

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда начало учебного года.

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

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

7.6 Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушений требований охраны труда на по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

7.7 Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.8 В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни 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.

7.9 Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.10 Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 12 ТК РФ).

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

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

7.13 Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери

кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

7.14 Осуществлять состояния условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.15 Оказывать содействие техническим инспекторам Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

7.17 Обеспечить своевременную выдачу работникам специальной одежды (Приложение № 3), моющих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами.

7.18 Работник руководствуется в работе действующими законодательными, нормативными правовыми актами и инструкциями по охране труда, Правилами внутреннего трудового распорядка, распоряжениями администрации работодателя и обязуется:

7.18.1. Соблюдать трудовую и производственную дисциплину, нормы. Правила и инструкции по охране труда.

7.18.2. Правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты

7.18.3. Немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, происшедшем на производстве. О признаках профессионального заболевания, а так же о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей.

7.18.4. Работник имеет право на проведение независимой экспертизы условий труда на своем рабочем месте.

## 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

### РАБОТОДАТЕЛЬ:

8.1 Сохраняет право посещения детьми дошкольных учреждений за работниками, уволенными по сокращению штатов.

8.2 Организует оздоровления детей и сотрудников через систему детских оздоровительных лагерей и санаториев путем взаимодействия с фондом социального страхования.

8.3 Работодатель обязан, в соответствии с Положением о порядке и об условиях предоставления педагогическим работникам краевых государственных образовательных организаций, организаций, осуществляющих обучение, подведомственных органу исполнительной власти Хабаровского края, осуществляющих государственное управление в сфере образования, и муниципальных образовательных организаций дополнительных мер социальной поддержки, утвержденным Постановлением Правительства Хабаровского края от 25.11.2016 г. №424-пр, осуществлять следующие меры социальной поддержки:

- Выплаты работникам краевых государственных и муниципальных образовательных учреждений единовременного пособия в размере трех должностных окладов (тарифных ставок) при выходе на пенсию по старости и стаже педагогической деятельности 25 лет и более, и при выходе на пенсию по инвалидности независимо от стажа работы.
- Выплата единовременного пособия в размере четырех должностных окладов (тарифных ставок) при поступлении на работу впервые после получения диплома государственного образца об окончании образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации.

## 9. СОВЕТ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА ОБЯЗУЕТСЯ

- 9.1 Организовывать своевременную подготовку предложений для включения в ежегодный план мероприятий по улучшению охраны труда (Соглашение) и осуществлять контроль за их выполнением.
- 9.2 Ежеквартально проводить проверку выполнения Соглашения по охране труда. По результатам проверки заслушивать отчёты администрации на совместных заседаниях.
- 9.3 Осуществлять постоянный контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательных процессов, за состоянием условий труда на рабочих местах, а так же за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.
- 9.4 Осуществлять контроль за выполнением требований законодательных и иных нормативно правовых актов по охране труда и обеспечением безопасных условий трудового и образовательных процессов.
- 9.5 В случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников уполномоченные по охране труда совет трудового коллектива МАДОУ вправе требовать от работодателя приостановления работ до устранения выявленных нарушений.

## 10. ВЗАИМООТНОШЕНИЕ СТОРОН

- 10.1. Администрация ДОУ обязуется строить свои взаимоотношения, с работниками руководствуясь действующим законодательством и настоящим коллективным договором.
- 10.2. В случае невыполнения одной из сторон условий данного договора вторая имеет право на решение конфликтной ситуации в рамках действующего законодательства.

## 11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

- 11.1. Стороны договорились, что коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.2. Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.
- 11.3. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют обе стороны коллективного договора (работодатель и Совет трудового коллектива). Отчет о выполнении коллективного договора доводится сторонами коллективного договора на общем собрании работников один раз в год.
- 11.4. Стороны пришли к согласию, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 15-ти дневный срок.
- 11.5. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.
- В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную ст.55 ТК РФ.

- 11.6. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора. Продолжительность переговоров не должна превышать 3-х месяцев при заключении нового коллективного договора.

## 12 ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

- 12.1 Приложения Коллективному договору являются составной его частью и могут быть приняты на более длительный срок, чем договор с последующим внесением

дополнений и изменений.

К договору прилагается:

- Правила Внутреннего распорядка
- Положение об оплате труда работников МАДОУ № 80, финансирование оплаты труда работников, которые осуществляются за счет собственных доходов городского округа «город Хабаровск».
- Список профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (для предоставления им доплаты за вредность)
- Нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды и других средств индивидуальной защиты.

Коллективный договор утвержден общим собранием ДОУ

09 января 2023 г.

Дата подписи коллективного договора 09 января 2023 г.

Администрация ДОУ:


заведующий МАДОУ № 80



Т.Н. Кирий

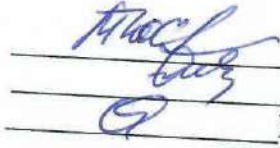
ельного

Председатель Совета трудового коллектива



И.Т. Лахман

Члены совета трудового коллектива:



Т.В.Костина

С.Н.Ивакина

М.Н. Ожигова

трудоого  
№ 80  
сман И.Т.