

От работодателя:

заведующая МКДОУ детским садом № 27
«Ромашка» с. Дунаевка


Е. В. Мясникова
« 01 » ~~марта~~ 2023 г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организаций МКДОУ детского сада
№ 27 «Ромашка» с. Дунаевка


Н. П. Копанева
« 01 » ~~марта~~ 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения детского сада № 27
«Ромашка» с. Дунаевка Минераловодского района
на 2023 – 2025 годы

с. Дунаевка
2023 г.

Документ подписан простой электронной подписью
Дата, время подписания: 30.03.2023 9:23:45
Ф.И.О. должностного лица: Мясникова Елена Викторовна
Должность: заведующая детским садом
Уникальный программный ключ: 5a8c8f1c-3991-4320-85cf-7f5f5c281bbd



I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем и Работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 27 «Ромашка» с. Дунаевка Минераловодского района (далее - учреждение, ДОУ).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 273-ФЗ);
- Закон Ставропольского края от 01.03.2007 г. № 6-кз «О некоторых вопросах социального партнерства в сфере труда»;
- Отраслевое соглашение по организациям находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края на 2023 – 2025 годы (далее- отраслевое соглашение);
- Отраслевое соглашение по учреждениям, находящимся в ведении управления образования администрации Минераловодского городского округа на 2023-2025 гг.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: Работодатель, в лице заведующего ДОУ, Работники, в лице председателя профсоюзной организации (далее - ППО).

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля, за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора - орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

1.4. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Работодатель признаёт ППО в лице профсоюзного комитета (далее профком) единственным полномочным представителем Работников при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, вопросов оплаты труда, размеров доплат и надбавок, форм и размеров материального поощрения, занятости, приема, увольнения, по вопросам предоставления социальных гарантий, при принятии локальных нормативных актов.

1.7. Стороны определяют следующие формы управления ДОУ непосредственно Работниками и через профком:

- учёт мнения профкома (согласование);
- консультации работодателя и представителей Работников по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение представителями Работников от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ и настоящим коллективным оговором;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе ДОУ, внесении предложений по ее совершенствованию;

- обсуждение с Работодателем вопросов, планов социально-экономического развития учреждения;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.8. Для достижения поставленных целей:

- Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с профкомом по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, и не позднее чем в течение 5 дней сообщать профкому свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

- Работодатель принимает на себя обязательство информировать профком о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, путём предоставления профкому копий документов о принятии таких решений в течение 5 дней со дня получения Работодателем решения от соответствующего государственного органа;

- Работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление Работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

- профком представляет и защищает права и интересы членов ППО по вопросам трудовых отношений, интересы Работников, не являющихся членами ППО, но уполномочивших профком ППО представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с работодателем.

1.9. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с профкомом и являются их неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, Работодатель обязуется по письменному требованию профкома отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ).

1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в соответствии с действующим законодательством 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. Коллективный договор вступает в силу с 01 января 2023 года и действует по 31 декабря 2025 года.

II. Трудовые отношения

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

2.1.1. Трудовой договор с Работниками заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный 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 ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным и краевым законодательством.

2.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и

нормативными правовыми актами: уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, соглашений, коллективного договора, Устава и иных локальных нормативных актов.

2.2. Работодатель обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с Работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленной за исполнение 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 показателей и критериев.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между Работником и Работодателем, не допускается (ч.2 ст. 15 ТК РФ).

2.3. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление Работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменении размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка, условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий Работника, установленные трудовым законодательством, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.4. Стороны договорились о том, что:

2.4.1. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- до подписания трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника;

- вести электронные трудовые книжки Работников, в том числе обеспечить ведение бумажной трудовой книжки Работников, принятых до 01 января 2021 года или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

Работнику, впервые поступившему на работу, обеспечить формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде. По запросу Работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности.

2.5. Выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

2.6. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными

стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.7. Трудовой договор с педагогами, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией учреждения соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ.

2.8. При определении должностных обязанностей Работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.9. При определении квалификации Работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных ч.1 ст. 195.3 ТК РФ.

2.11. При составлении штатного расписания определять наименование педагогических должностей в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность.

2.12. Своевременно и в полном объёме осуществлять перечисление за Работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования Работников в Социальный фонд России на:

- ОМС - обязательное медицинское страхование;
- ОПС - обязательное пенсионное страхование;
- ОСС - обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности в связи с материнством;
- ВнТ- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.13. Предусматривать в трудовом договоре, что объём учебной нагрузки педагога может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Объём педагогической работы устанавливать по согласованию с профкомом в порядке, определённом положениями Приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - Приказ № 1601) и утверждается локальным нормативным актом учреждения.

Учитывать, что объём учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему.

2.14. При заключении трудового договора по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания.

В случае, когда Работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (ч.2 ст. 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу, помимо лиц, указанных в ст. 70 ТК РФ не устанавливается для:

- педагогов, имеющих первую или высшую квалификационную категорию;

- педагогов, успешно прошедших ранее, не более трёх лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;
- бывших Работников, уволенных по сокращению численности или штата в течение 2-х лет после увольнения.

2.15. Заключать трудовой договор с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником.

Формы трудовых договоров для различных категорий Работников разрабатываются Работодателем с учетом мнения профкома (*приложение № 2*).

2.16. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между Работником и Работодателем трудового договора. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.17. Запрещается требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.18. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ч.2 и 3 ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.

2.19. Сообщать выборному органу ППО в письменной форме не позднее, чем за два месяца о сокращении численности или штата Работников и о возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с п. 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

2.20. 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 Работники:

- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- отнесенных в установленном порядке к категориям граждан предпенсионного возраста;

- проработавших в учреждении свыше 10 лет;
- имеющие детей в возрасте до 18 лет;
- не освобожденный председатель ППО;
- лица, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

2.21. Осуществлять учёт мнения ППО при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя в соответствии с п. 2,3,5 ч.1 ст. 81 ТК РФ с работником - членом Профсоюза.

2.22. Осуществлять выплаты, предусмотренные ст. 178 ТК РФ, увольняемым Работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения.

2.23. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией и (или) ликвидацией с участием профкома.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с Работником.

2.24. Обеспечивать проведение консультаций с профкомом по проблемам занятости высвобождаемых Работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в учреждении и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие профкома в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания.

2.25. Предупреждать Работника письменно об истечении срока действия квалификационной категории не позднее, чем за 3 месяца.

2.26. Принимать меры по переводу Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью Работодателя.

2.27. Не допускать расторжения трудового договора с Работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права Работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течение трех лет подряд (ст. 197 ТК РФ).

2.28. Не допускать увольнения Работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в ч. 4 ст. 261 ТК РФ.

2.29. Способствовать реализации прав педагогов на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогов, предусмотренных п. 12 и 13 ч. 3 ст. 47 Федерального закона № 273-ФЗ.

3. Выборный орган ППО – профком обязуется:

3.1. Осуществлять контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

3.2. Обеспечивать обязательное участие представителя профкома в аттестационной комиссии при проведении аттестации Работников с целью подтверждения соответствия занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя ППО в целях защиты прав педагогов, как это обусловлено требованиями ч. 3 ст. 82 ТК РФ.

3.3. Осуществлять контроль выполнения коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью.

3.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) Работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации Работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

3.5. Представлять и защищать интересы Работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (ст. 385 ТК РФ) и в суде (ст. 391 ТК РФ), а также представлять интересы Работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным ст. 398 ТК РФ.

III. Оплата труда и нормы труда

3.1. Оплата труда Работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Ставропольского края, Положением об оплате труда работников МКДОУ детского сада № 27 «Ромашка» с. Дунаевка (*приложение № 3*).

3.2. Фонд оплаты труда формируется Работодателем на календарный год, исходя из лимитов бюджетных обязательств муниципального и краевого бюджета.

В случаях, когда система оплаты труда Работника предусматривает увеличение размера должностного оклада, ставки заработной платы, установления доплат, надбавок к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при получении образования или восстановлении документа об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при наступлении у Работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.3. 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 педагогов, для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, а также заработную плату за фактический объём 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;
- выплаты 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, 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 (надбавки, премии и иные поощрительные выплаты).

3.4. Работнику, полностью отработавшему норму рабочего времени в нормальных условиях и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), выплачивается месячная заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законодательством.

3.5. Оплата труда Работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается Работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы и с учетом уровня квалификации замещающего Работника.

3.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается Работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы и с учетом уровня квалификации замещающего Работника.

3.8. За совмещение профессий (должностей), устанавливается доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы и с учетом уровня квалификации замещающего Работника.

3.9. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, не входящими в прямые должностные обязанности Работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, относятся к виду выплат компенсационного характера «за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных».

3.10. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (но не ниже указанных размеров) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с профкомом, трудовым договором.

3.12. Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- Работникам, получающим должностной оклад, в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Компенсационные выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, работу с вредными и (или) опасными условиями труда выплачиваются сверх МРОТ.

3.13. Оплата труда педагогам осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от типа и вида учреждения;

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

3.14. Педагогам, реализующим образовательную программу дошкольного образования, осуществляется стимулирующая выплата в размере 2000 рублей. Педагогам данная выплата осуществляется пропорционально педагогической нагрузке.

3.15. Работодатель с письменного согласия педагога и за дополнительную оплату труда привлекает его к выполнению работы, не являющейся педагогической и не входящей в должностные обязанности по трудовому договору.

Переработка рабочего времени воспитателя, вследствие неявки сменяющего Работника, осуществляемая по инициативе Работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу (но не ниже указанных размеров) определяются трудовым договором.

По желанию Работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.16. За наличие ведомственной награды Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается выплата стимулирующего характера в размере 15 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности (для педагогических работников) и 10 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности (заведующего). При наличии у Работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

3.17. Специалистам учреждения, осуществляется компенсационная выплата в размере 25% ставки заработной платы за работу в сельской местности. Работникам данная выплата осуществляется пропорционально имеющейся нагрузке.

3.18. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

3.19. Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца — не позднее 29 числа текущего месяца; за вторую половину месяца — не позднее 14-го числа следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.20. При выплате заработной платы Работнику вручается расчётный лист, форма которого утверждается Работодателем по согласованию с профкомом (*приложение № 4*), с указанием в нем составных частей заработной платы, причитающейся Работнику за соответствующий период, размер и основания произведенных удержаний, а также общую денежную сумму, подлежащую выплате (ст. 136 ТК РФ).

3.21. Выплата заработной платы производится в денежной форме и переводится в банк, указанный в заявлении Работника.

Работник вправе заменить банк, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

3.22. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 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 (ст. 142 ТК РФ).

3.23. Работодатель обязан возместить Работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им средний заработок за весь период её задержки, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

3.24. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и иных выплат, причитающихся Работнику, в том числе в

случае приостановки работы, Работодатель производит их выплату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/100 ключевой ставки Центрального Банка РФ.

3.25. Выплату отпускных Работодатель производит не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении – в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

3.26. Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий Работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

3.27. Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогам планируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогов и для остальных категорий Работников.

3.28. Для определения оценки эффективности, результативности и качества работы Работников создается комиссия в составе представителей Работодателя и профкома. Состав комиссии утверждается приказом Руководителя.

3.29. Стороны договорились: в целях повышения социального статуса Работников, престижа педагогической профессии и мотивации труда Работодатель ежегодно осуществлять увеличение фонда оплаты труда Работников на величину фактической инфляции за предыдущий период в соответствии с федеральными, краевыми и муниципальными нормативными актами.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

4.1.1. Рабочее время Работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка (*приложение № 1*), графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.1.2. Продолжительность рабочего времени педагогов (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических Работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических Работников, оговариваемой в трудовом договоре"

4.1.3. Педагогам учреждения устанавливается рабочая неделя в количестве:

- воспитатель – 36 часов (1,0 ставки)
- музыкальный руководитель – 12 часов (0,50 ставки)
- инструктору по фзк – 15 часов (0,25 ставки)

4.1.4. Уменьшение или увеличение продолжительности рабочего времени (учебной нагрузки) педагогам в течение учебного года по сравнению с рабочим временем (учебной нагрузкой), оговоренной в трудовом договоре Работника возможно только в случаях, установленных пунктами 1.5, 1.7, 5.2 приложения 2 к Приказу № 1601, в том числе:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе Работодателя в случаях:

- сокращения количества групп;
- восстановления на работе Работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

4.1.5. Высвобождающаяся в связи с увольнением педагога нагрузка должна предлагаться, прежде всего, тем педагогам, нагрузка которых установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на

общих основаниях и передается для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных Работников в соответствующих отпусках.

4.2. Для женщин продолжительность рабочего времени составляет – 36 часов; для мужчин – 40 часов в неделю.

4.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, регулируемых ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия Работников по письменному распоряжению Работодателя.

Работодатель обеспечивает приравнивание нерабочих (праздничных) дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), принятых нормативными правовыми актами органов государственной власти Ставропольского края, к нерабочим праздничным дням, установленным ст. 112 ТК РФ.

4.4. Период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, в том числе в летний период, не совпадающий с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других Работников.

В этот период педагоги привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего педагогической нагрузки до начала данного периода. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории), в пределах установленного им рабочего времени. График работы на указанный период утверждается приказом Руководителя.

4.5. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, разработанным Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Оплачиваемый отпуск предоставляется Работнику ежегодно.

4.6. Педагогам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 календарных дня (постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогам, работающим с воспитанниками с ОВЗ, а также нуждающимся в длительном лечении, независимо от их количества в учреждении.

4.7. Не педагогическим Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.8. Отпуск за первый год работы предоставляется Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, 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 (ст. 122 ТК РФ).

4.9. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, одна из которых должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия (ст. 125 ТК РФ).

4.10. Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия работника и ПШО. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.11. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе Работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.12. Работодатель обязуется:

4.12.1. Предоставлять Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы, в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими 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;
- при рождении ребенка в семье - 3 календарных дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу- 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию 3 календарных дня;
- в случае регистрации брака Работника (детей работника) 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников 3 календарных дня;
- дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми, до 14 календарных дней.

4.12.2. Педагогам не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ).

4.13. В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

4.14. Руководителю учреждения, заместителю руководителя по финансово-экономическим вопросам, завхозу предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня (ст. 119 ТК РФ). Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых Работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

4.15. Профком осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

V. Условия и охрана труда

5.1. Для реализации права Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм, стороны ежегодно заключают Соглашение по охране труда, с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц (*приложение № 5*).

5.2. Стороны совместно обязуются:

5.2.1. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

5.2.2. Способствовать формированию и организации деятельности совместной комиссии по охране труда.

5.2.3. Обеспечивать выборы представителей профкома в комиссии:

- по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда;
- по контролю состояния зданий; по приёмке пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёмке учреждения на готовность к новому учебному году и других комиссий;

- по своевременному расследованию несчастных случаев;
- по оказанию материальной помощи;
- осуществлять контроль за безопасностью жизнедеятельности в учреждении, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда;
- контролировать выполнение учреждением предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований уполномоченного (доверенного) лица по охране труда ППО.

5.3. Работодатель обязуется:

- обеспечивать соблюдение требований законодательства Российской Федерации об охране труда;
- разрабатывать ежегодный план улучшения условий и охраны труда, обеспечивать финансирование в соответствии с коллективным договором и соглашением по охране труда;
- обеспечивать соблюдение норм и условий предоставления Работникам компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, разрабатывать план по сокращению и исключению воздействия на них вредных и (или) опасных факторов;
- обеспечивать выделение средств на проведение курса гигиенического обучения Работников и компенсацию затрат по оформлению ими личных медицинских книжек;
- разработать и внедрить систему управления охраной труда, оценку и управление профессиональными рисками, программу «нулевого травматизма»;
- обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в порядке и сроки, установленные Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- обеспечивать обязательное присутствие Работника при проведении специальной оценки условий труда на его рабочем месте и письменное ознакомление Работника с результатами ее проведения;
- обеспечивать реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда Работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда;
- по результатам специальной оценки условий труда предоставлять гарантии и льготы Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ и в соответствии со ст. 147 ТК РФ, выплачивать Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (3 класс) компенсационные выплаты в размере:
 - подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) – не менее 4% оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) Работника;
 - проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим в учреждении, проводить инструктажи по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда;
 - недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда;
 - обеспечивать Работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденным перечнем профессий и должностей (*приложение № 6, № 7*);
 - приобретать, обеспечивать хранение, стирку, ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств учреждения (ст.221 ТК РФ);
 - сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками 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);
 - обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников не реже 1 раза в год за счет Работодателя (*приложение № 8*);

- организовать проведение диспансеризации Работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения диспансеризации (не менее 1 рабочего дня 1 раз в год);

- обеспечивать проведение обязательных психиатрических освидетельствований Работников (ст.212, 213 ТК РФ);

- организовать процедуру управления профессиональными рисками, разработав комплекс взаимосвязанных мероприятий, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя меры по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков;

- осуществлять доставку Работников, заболевших на рабочем месте в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов;

- обеспечивать наличие аптек первой помощи.

5.3.1. Работодатель утверждает по согласованию с профкомом инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивает соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

5.3.2. Работодатель представляет в профком письменный отчет об исполнении Соглашения по охране труда за истекший год, в котором содержатся: перечень выполненных работ и объем средств, израсходованных на выполнение каждого пункта. Один раз в полгода информирует профсоюзный комитет о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

5.3.3. Работодатель оказывает содействие уполномоченному по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда, в ежемесячном проведении «Дней охраны труда». В случае выявления нарушения прав Работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

5.3.4. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

5.4. Работники обязуются:

5.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

5.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

5.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу медицинские осмотры, ежегодные периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

5.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.4.5. Незамедлительно извещать Руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

5.5. Профком обязуется:

5.5.1. Организовывать проведение контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

5.5.2. Координировать работу уполномоченного (доверенного) лица по охране труда по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

5.5.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченного (доверенного) лица по охране труда, членов комиссии по охране труда.

5.5.4. Обеспечивать участие представителей профкома в комиссиях:

по охране труда;

по проведению специальной оценки условий труда;

по расследованию несчастных случаев;

по приемке групповых, игровых площадок и других объектов к началу учебного года.

5.5.5. Оказывать консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда.

5.5.6. Оказывать практическую помощь Работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

5.5.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы Работников в органах управления организацией, в суде. Обращаться к Работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

5.5.8. Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда в Днях охраны труда, конференциях, семинарах по охране труда.

VI. Профессиональная подготовка и повышение квалификации

6.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

6.2. Дополнительное профессиональное образование или повышение квалификации педагогов осуществляется 1 раз в 3 года (ч. 1 ст. 48 Закона об образовании), данное требование распространяется на всех педагогов учреждения.

«Повышение квалификации – это обновление теоретических и практических знаний, совершенствование навыков специалистов в связи с постоянно повышающимися требованиями к их квалификации»(ст. 2 Федерального закона от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

Дополнительное профессиональное образование — это профессиональное образование, осуществляемое посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки) (Закон об образовании (ст. 76)).

6.3. Работодатель с учетом мнения профкома определяет необходимость и формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень соответствующих профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ДООУ.

6.4. Работникам, совмещающим работу с получением высшего образования, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ (ст. 173-177, 187 ТК РФ).

6.5. Аттестация педагогов (статья 49 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 29.12.2022) "Об образовании в Российской Федерации" проводится по двум направлениям:

- подтверждение соответствия занимаемой должности (данный вид аттестации является обязательным, проводится в отношении Работников, не имеющих квалификационной категории (первой, высшей) по представлению Работодателя);

- установление соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям (аттестация является добровольной, проводится по заявлению Работника).

6.6. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагоги:

- имеющие квалификационные категории;

- проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины;
- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков);
- педагоги, отсутствующие на рабочем месте более 4-х месяцев подряд в связи с заболеванием; (аттестация указанных работников возможна не ранее чем через год после их выхода на работу).

6.7. Педагоги проходят аттестацию в особом порядке по представлению Работодателя в случаях:

- наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности за последние десять лет;
- победы в конкурсах профессионального мастерства, учредителем (соучредителем) которых является Министерство образования, на краевом (1-3 место) или муниципальном (1 место) уровнях за последние три года;
- получения ведомственных наград Министерства просвещения Российской Федерации за последние пять лет;
- наличия наград Ставропольского края: звание "Почетный гражданин Ставропольского края", медаль "Герой труда Ставрополья", медаль "За заслуги перед Ставропольским краем", медаль "За доблестный труд", премия уровня Ставропольского края, Почетная грамота Губернатора Ставропольского края, Почетная грамота Думы Ставропольского края, Почетная грамота Правительства Ставропольского края, полученных за достижения в сфере образования и науки за последние пять лет.

6.8. По письменному заявлению Работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации продлевается.

6.9. Увольнение Работника, являющегося членом ППО по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ осуществляется с учетом мотивированного мнения ППО в порядке, предусмотренном ст. 373 ТК РФ.

6.10. Увольнение Работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью Работодателя. Результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе Работодателя, педагог вправе обжаловать в соответствии с законодательством РФ.

6.11. Квалификационная категория педагогу устанавливается со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории независимо от даты издания приказа Министерством образования Ставропольского края. С этой же даты у Работника возникает право на оплату труда с учётом установленной квалификационной категории. Установленная квалификационная категория учитывается при работе в данной должности.

6.12. В целях создания заинтересованности педагогов в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, для них устанавливаются условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

6.13. Педагогу имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию педагог претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

6.14. Педагогу не может быть отказано в прохождении аттестации по причине истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей) на день подачи заявления, в том числе истечения срока действия первой квалификационной

категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории.

VII. Социальные гарантии, льготы, компенсации

7.1. 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);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

Стороны договорились о том, что:

7.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать Работников, в том числе на общем собрании о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь Работникам.

7.1.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях профкома принципы расходования средств на предстоящий год с учётом выделения средств на социальные выплаты, материальную помощь Работникам, организацию оздоровления; дополнительной поддержки Работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором:

- педагогам предоставляется право на денежную компенсацию в размере 100 процентов фактически произведенных расходов на оплату жилого помещения, отопления и освещения;

- за педагогами, перешедшими на пенсию и проработавшими в учреждении не менее 10 лет, сохраняется право на денежную компенсацию в размере 100 процентов фактически произведенных расходов на оплату жилого помещения, отопления и освещения.

7.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении Работников к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение ППО.

7.2.3. Работодатель обязуется при наличии экономии фонда оплаты труда выплачивать премии в соответствии с Положением о премировании Работников.

7.2.4. Освобождать Работников от работы, при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с Работодателем (ст. 185.1 ТК РФ).

7.2.5. Работники, при прохождении вакцинации от новой коронавирусной инфекции (далее – вакцинация), имеют право на освобождение от работы на три рабочих дня с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения вакцинации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем.

7.2.6. Предоставлять возможность использования отпуска во время учебного процесса при необходимости лечения (при наличии медицинского заключения) или наличии санаторной путёвки.

7.2.7. Не допускать привлечение Работников к сверхурочным работам более 120

часов для одного работника в год.

7.2.8. В соответствии с Федеральным законом № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования»:

- выдавать страховые свидетельства лицам, впервые поступившим на работу
- в установленные сроки представлять в отделение Социального фонда России достоверные сведения о стаже и заработной плате всех лиц, работающих в учреждении по трудовому договору, на вознаграждения по которым в соответствии с законодательством РФ начисляются страховые взносы;

- при оформлении Работника на пенсию, предоставить индивидуальные сведения на него в течение 10 календарных дней со дня подачи заявления.

7.2.9. При установлении Работнику группы инвалидности вследствие несчастного случая на производстве по вине Работодателя или профессионального заболевания выплачивать ему единовременное пособие в установленном размере в зависимости от группы инвалидности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

7.2.10. Родителям детей-инвалидов, не достигших 18 лет, по заявлению родителя предоставляется оплачиваемый отпуск в удобное для них время - 4 оплачиваемых дополнительных выходных дня в месяц.

7.2.11. Работодатель не вправе: принуждать родителя ребёнка - инвалида к сверхурочным работам, работам в выходные и праздничные дни; уволить единственного родителя ребёнка - инвалида.

7.2.12. Работодатель предоставляет гарантии для женщин, у которых есть дети от призванных по мобилизации мужчин - привлечение к сверхурочной работе только с письменного согласия.

7.3. Профком обязуется:

- выделять средства из профсоюзного бюджета для решения социальных вопросов членов ППО;

- разрабатывать и вносить предложения, направленные на улучшение социально-экономического положения Работников;

- осуществлять защиту профессиональных, трудовых, иных гражданских социально-экономических прав и интересов членов ППО.

VIII. Работа с молодежью

8.1. Стороны подтверждают:

К молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет - выпускники профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, принятые на работу по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификации в течение трех лет после окончания учебы.

Молодым специалистом также признается работник, приступивший к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций уже находясь в трудовых отношениях с Работодателем.

Статус молодого специалиста действует в течение трех лет со дня окончания профессиональной образовательной организации.

В случае нахождения молодого специалиста в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком, в течение первых трех лет со дня окончания образовательной организации, срок действия рекомендуемого размера выплат молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности, продлевается до трех лет фактической работы после выхода Работника из отпуска.

8.2. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогов и их закреплению в учреждении:

- молодым специалистам устанавливается ежемесячная надбавка в размере не менее 1000 рублей и не более 50 процентов от должностного оклада (Постановление Правительства Ставропольского края от 19.03.2008 N48-п (ред. от 22.06.2018) "О ежемесячной надбавке педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций Ставропольского края, отнесенным к категории молодых специалистов");

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в учреждении;

- привлечение к профсоюзной деятельности и членству в ППО;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы.

8.3. Профком совместно с Работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогов из числа молодёжи в учреждении;

- информирование молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в ППО;

- обеспечение установленных (коллективным договором, локальными нормативными актами) мер социальной поддержки Работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов.

IX. Социальное партнерство

9.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

- вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности;

- проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав Работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы;

- предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы Работников;

- реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе Работников.

9.2. В целях создания условий для успешной деятельности профкома в соответствии с законодательством, настоящим коллективным договором Работодатель обязуется:

- обеспечивать ежемесячное и бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников, являющихся членами ППО. Работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты Работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств. В случае если Работник, не состоящий в ППО, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст. 30 и 31 ТК РФ), Работодатель обеспечивает по письменному заявлению Работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы Работника в размере не менее 1% (ч. 6 ст. 377 ТК РФ);

- при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права Работников, учитывать мнение профкома в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

- соблюдать права и гарантии ППО, установленные законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов, представления профкома по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- решение о возможном расторжении трудового договора с Работником, входящим в состав ППО и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным п. 2 или п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия профкома;

- обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в Устав учреждения в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием Работников, включая закрепление в Уставе порядка принятия решения о назначении представителя Работников (члена профкома) членом наблюдательного совета.

9.3. Взаимодействие Работодателя с профкомом осуществляется посредством:

- учёта мнения профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ;

- учёта мотивированного мнения профкома в порядке, установленном ст. 373 ТК РФ;

- согласования, представляющего собой принятие решения Руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех Работников его официальное мнение. В случае, если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением Руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон.

9.4. Работодатель по согласованию с профкомом осуществляет:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других Работников;

- установление системы оплаты труда;

- утверждает формы расчетного листка;

- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

- утверждение должностных обязанностей Работников;

- применение систем нормирования труда;

- изменение условий труда;

- оплату труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);

- временный перевод Работников, являющихся членами ППО, на другую работу в случаях, предусмотренных ст. 39, ч. 3 ст. 72.2. ТК РФ;

- принятие решения о режиме работы в каникулярный период, в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК РФ);

- утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ).

9.5. Работодатель с учётом мотивированного мнения профкома:

- принимает решения о массовых увольнениях;

- принимает решение о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);

- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (ст. 74 ТК РФ);

- привлекает Работника к сверхурочной работе (ст. 99 ТК РФ);

- устанавливает режим работы с разделением рабочего дня на части с перерывом два и более часа (ст. 105 ТК РФ);

- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- принимает решение о введении, замене и пересмотре норм труда (ст. 162 ТК РФ);

- утверждает перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- составляет график сменности (ст. 103 ТК РФ);

- утверждает правила внутреннего трудового распорядка;
- принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (ст. 8, 371, 372 ТК РФ);
- устанавливает сроки выплаты заработной платы;
- утверждает конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК РФ);
- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;
- принимает решения о применении дисциплинарного взыскания в отношении Работников, являющихся членами ППО;
- принимает решение о снятии дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- создает комиссию по охране труда;
- утверждает правила и инструкции по охране труда для Работников (ст. 212 ТК РФ);
- определяет сроки проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);
- производит расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами ППО, по следующим основаниям:
 - 1) совершение Работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
 - 2) другие основания (п. 1 и 2 ст. 336 ТК РФ и др.);
- принимает решение о расторжении трудового договора по инициативе Работодателя в соответствии с п.2, п.3, п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с Работниками, являющимися членами ППО (ст. 82 ТК РФ);

9.6. Профком обязуется:

- способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в коллективе, строить свои взаимоотношения с Работодателем на принципах социального партнёрства;
- разъяснять Работникам положения коллективного договора и приложений к нему;
- обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора;
- представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников - членов ППО перед Работодателем, комиссиях по трудовым спорам, суде;
- принимать участие в аттестации Работников на соответствие занимаемой должности;
- осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- информировать ежегодно членов ППО о своей работе;
- содействовать оздоровлению детей Работников;
- ходатайствовать о представлении к наградам Работников;
- представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами ППО в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет ППО;
- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;
- организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для Работников за счет средств Работодателя, в том числе внебюджетных источников;
- добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с профкомом;

- выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

Х. Гарантии профсоюзной деятельности

10.1. Права и гарантии деятельности ППО устанавливаются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Права и гарантии деятельности ППО реализуются с учетом Отраслевого соглашения по организациям образования МГО, Устава учреждения, настоящего коллективного договора.

10.2. Работодатель:

- предоставляет профкому оборудование, необходимое для работы профкома, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов;

- предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте в здании учреждения;

- не препятствует представителям профкома осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, посещать рабочие места, на которых работают члены ППО для реализации уставных задач ППО;

- не допускает ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в ППО и (или) профсоюзной деятельностью;

- привлекает представителей профкома для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

- предоставляет профкому по его запросу информацию о численности, составе Работников, условиях финансирования и оплаты труда и другую необходимую информацию;

- обеспечивает участие профкома в работе органов управления, как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы Работников, так и относящихся к деятельности учреждения в целом;

- за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда, председателю ППО устанавливается доплата в размере 25% ставки заработной платы (должностного оклада) за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов Работников, участие в управлении учреждением.

10.3. Стороны признают следующие гарантии Работников, входящих в состав профкома и не освобожденных от основной работы:

- члены профкома, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе конференций, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора;

- члены профкома, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия профкома подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ).

10.4. Члены профкома включаются в состав аттестационной комиссии; комиссии по определению учебной нагрузки педагогам; распределению выплат стимулирующего характера; специальной оценке условий труда; охране труда; по урегулированию споров между участниками образовательных отношений; расследованию несчастных случаев; проверке готовности учреждения к новому учебному году и других комиссиях, к

компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы Работников.

10.5. Работа в качестве председателя ППО и в составе её выборного органа, признаётся значимой для деятельности учреждения, учитывается при награждении и поощрении Работников.

10.6. Стороны совместно:

- представляют Работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий Работникам;

- принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) Работодателя в деятельность ППО и профкома по реализации уставных задач Профсоюза;

- стороны признают гарантии Работников, избранных (делегированных) в состав профкома и не освобожденных от основной работы, в том числе:

- 1) Работники, входящие в состав профкома, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профкома, членами которого они являются. Перевод указанных профсоюзных Работников на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия профкома, членами которого они являются;

- 2) увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине Работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и др.) Работников, входящих в состав профкома, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профкома, членами которого они являются, а председателя (заместителя) ППО - с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

- 3) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с лицами, избравшимися в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения Работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

11.2. Стороны договорились и обязуются:

- 11.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

- 11.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

- 11.2.3. Результаты работы комиссии по подведению итогов выполнения настоящего коллективного договора доводить до сведения Работников на общем собрании не реже 1 раза в год и размещать на сайте учреждения.

- 11.2.4. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 20 дней со дня получения соответствующего письменного запроса.

- 11.2.5. Лица, представляющие Работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную

ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям профкома.

11.2.6. Профком отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к профкому, в порядке, установленном Уставом ПШО, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

ХII. Заключительные положения

12.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех Работников в течение 7 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять Работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

12.2. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора копию коллективного договора на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

12.3. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет или заключить новый коллективный договор. Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

12.4. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания Работников в установленном законом порядке. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением сторон. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

12.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

12.6. В соответствии с ч. 4 ст. 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

12.8. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

12.10. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Трудовой договор № _____
(форма трудового договора для педагогических работников)

с. Дунаевка

« ____ » _____ 20 ____ г.

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 27 «Ромашка» с. Дунаевка Минераловодекого района, именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице _____
(должность, ФИО (полностью))

с одной стороны, и _____
(ФИО работника (полностью))

именуемый(ая) а дальнейшем «Работник», с другой стороны (далее- Стороны), заключили настоящий Трудовой договор о нижеследующем:

I. Общие положения

1.1. По настоящему Трудовому договору Работодатель предоставляет Работнику работу по должности _____
(наименование должности, профессии или специальности с указанием квалификации)

а Работник обязуется лично выполнять в соответствии с условиями настоящего Трудового договора следующую работу: _____ (указать конкретные виды работ, которые Работник должен выполнять по настоящему Трудовому договору)

1.2. Работа у Работодателя является для Работника _____
(основной, по совместительству)

1.3. Настоящий Трудовой договор заключается на _____
(неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность) на время выполнения определенной работы с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации]

1.4. Настоящий Трудовой договор вступает в силу с « ____ » _____ 20 ____ года.

1.5. Дата начала работы: « ____ » _____ 20 ____ года.

1.6. Работнику устанавливается испытательный срок продолжительностью _____ (недель, дней) с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе.

II. Права и обязанности Работника

2.1. Работник имеет право на:

- 1) предоставление ему работы, обусловленной настоящим Трудовым договором;
- 2) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 3) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим Трудовым договором, с учетом квалификации, сложности труда, количества и качества выполненной работы;
- 4) свободу преподавания, свободное выражение своего мнения, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность;
- 5) свободу выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- 6) творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой основной общеобразовательной программы ДОУ;
- 7) выбор пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с основной общеобразовательной программой ДОУ и в порядке, установленном законодательством об образовании;

8) участие в разработке основной общеобразовательной программы ДОУ, в том числе учебного плана, календарного учебного графика, методических материалов и иных компонентов основной общеобразовательной программы ДОУ;

9) дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

10) прохождение аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности один раз в 5 лет;

11) прохождение аттестации в целях установления квалификационной категории (первой, высшей) по своему желанию;

12) участие в управлении дошкольным образовательным учреждением, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном его уставом;

13) участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности дошкольного образовательного учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;

14) объединение в Профсоюз в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

15) защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников;

16) получение в установленном порядке пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста

17) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, уставом образовательного учреждения, настоящим трудовым договором.

2.2. Работник обязан:

1) добросовестно выполнять работу, предусмотренную пунктом 1 настоящего Трудового договора;

2) соблюдать устав дошкольного образовательного учреждения, правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя, требования по охране труда, обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, противопожарной защиты, поведению в чрезвычайной ситуации и положения иных непосредственно связанных с трудовой деятельностью Работника локальных нормативных актов Работодателя, с которыми Работник был ознакомлен под роспись;

3) соблюдать трудовую дисциплину;

4) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию утвержденной рабочей образовательной программы;

5) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

6) уважать честь и достоинство воспитанников и других участников образовательных отношений;

7) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

8) систематически повышать свой профессиональный уровень;

9) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

10) незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

III. Права и обязанности Работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

1) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей, предусмотренных уставом дошкольного образовательного учреждения, настоящим Трудовым договором, должностной инструкцией, а также соблюдения трудовой дисциплины;

2) принимать локальные нормативные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда, обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, противопожарной защиты, поведению в чрезвычайной ситуации;

3) координировать и контролировать работу Работника;

- 4) привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- 5) поощрять Работника за добросовестный эффективный труд;
- 6) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, уставом дошкольного образовательного учреждения и настоящим Трудовым договором.

3.2. Работодатель обязан:

- 1) предоставить Работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;
- 2) обеспечить безопасность и условия труда Работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 3) обеспечить Работнику организационно-технические и другие условия труда, необходимые для исполнения должностных обязанностей и эффективной работы;
- 4) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки, без какой бы то ни было дискриминации с учетом квалификации работника, сложности, количества и качества затраченного труда;
- 5) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- 6) знакомить Работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- 7) обеспечивать соблюдение норм рабочего времени и времени отдыха в соответствии с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами дошкольного образовательного учреждения;
- 8) своевременно вносить изменения в условия оплаты труда работника при присвоении квалификационной категории, увеличении объема нагрузки и в других случаях;
- 9) обеспечивать реализацию права Работника на повышение квалификации не реже одного раза в три года;
- 10) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим Трудовым договором.

IV. Оплата труда

4.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим Трудовым договором, Работнику устанавливается заработная плата, включающая в себя:

- 1) должностной оклад (ставка заработной платы) _____ руб. в месяц за норму _____ часов педагогической работы в неделю;
- 2) выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты

3) выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты

Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого учреждением.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения в целом.

- 4) в качестве поощрения Работнику могут быть установлены премиальные выплаты стимулирующего характера по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год;
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

В случаях, когда заработная плата Работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если Работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

4.2. Выплата заработной платы Работнику производится безналичным путем перечисления на счет в банке по заявлению работника не реже, чем каждые полмесяца:

- срок выплаты заработной платы за первую половину месяца – 14 числа;
- срок выплаты заработной платы за вторую половину месяца - 29 числа.

4.3. На Работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, коллективным договором и локальными нормативными актами Работодателя.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени: _____ (нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

5.2. Работнику устанавливается следующий режим рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье)
- продолжительность ежедневной работы: _____

- начало работы, окончание работы, перерыв для отдыха и питания, согласно педагогическому графику работы и правилам внутреннего трудового распорядка, действующим у Работодателя.

5.3. Работодатель вправе привлекать Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к сверхурочной работе в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством.

5.4. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дня.

Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней в связи с _____
(указать основания дополнительного отпуска)

5.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

5.6. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия Работника.

5.7. Работник пользуется правом на длительный сроком до одного года отпуск не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, порядок и условия предоставления которого определяются в [порядке](#), установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим Трудовым договором

6.1. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации об обязательном социальном страховании.

6.2. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Ставропольского края, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором, включающие меры социальной поддержки по оплате жилых помещений, отопления и освещения педагогическим работникам в сельской местности, рабочих поселках, поселках городского типа.

VII. Ответственность сторон настоящего Трудового договора

7.1. Работодатель и Работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим Трудовым договором.

7.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к Работнику могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующему основанию;
- 4) в других случаях, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе или по просьбе самого Работника.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

7.3. Работник может быть привлечен к материальной и иным видам юридической ответственности в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

7.4. Работодатель несет материальную и иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации в случаях:

- 1) причинения Работнику ущерба в результате увечья или иного повреждения здоровья, связанного с исполнением им своих трудовых обязанностей;
- 2) в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

VIII. Изменение и прекращение настоящего Трудового договора

8.1. Изменения могут быть внесены в настоящий Трудовой договор:

- 1) по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон;
- 2) по инициативе сторон;
- 3) в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.2. При изменении Работодателем условий настоящего Трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, Работодатель обязан уведомить об этом Работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников Работодатель обязан предупредить Работника персонально и под роспись не менее, чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.3. Настоящий Трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении настоящего Трудового договора Работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

IX. Заключительные положения

9.1. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего Трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае не достижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

9.2. В части, не предусмотренной настоящим Трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

9.3. Настоящий Трудовой договор заключен в двух экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр настоящего Трудового договора хранится у Работодателя, второй экземпляр настоящего Трудового договора передается Работнику

Адреса сторон и другие сведения:

Работодатель: _____
(полное наименование учреждения)

Адрес (с индексом): _____

Телефон / факс: _____

ИНН _____

Работник: _____
(фамилия, имя, отчество)

Паспорт: серия _____, выдан _____
(кем) (когда)

Адрес регистрации (с индексом): _____

Телефон _____

ИНН _____

От Работодателя:

(должность)

(фамилия, имя, отчество)

(подпись)

дата (число, месяц, год)

Работник:

(фамилия, имя, отчество)

(подпись)

(подпись)

дата (число, месяц, год)

М.П.

Второй экземпляр трудового договора получен: _____
дата (число, месяц, год)

(подпись работника)

Трудовой договор № _____
(форма трудового договора для непедagogических работников)

с. Дунаевка « _____ » _____ 20 _____ г.

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 27 «Ромашка» с. Дунаевка Минераловодского района, именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице _____

(должность, ФИО (полностью))

с одной стороны, и _____
(ФИО работника (полностью))

именуемый(ая) а дальнейшем «Работник», с другой стороны (далее- Стороны), заключили настоящий Трудовой договор о нижеследующем:

I. Общие положения

1.1. По настоящему Трудовому договору Работодатель предоставляет Работнику работу по должности _____
(наименование должности, профессии или специальности с указанием квалификации)

а Работник обязуется лично выполнять в соответствии с условиями настоящего Трудового договора следующую работу: _____ (указать конкретные виды работ, которые Работник должен выполнять по настоящему Трудовому договору)

1.2. Работа у Работодателя является для Работника _____ (основной, по совместительству)

1.3. Настоящий Трудовой договор заключается на _____ (неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность) на время выполнения определенной работы с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации]

1.4. Настоящий Трудовой договор вступает в силу с «___» _____ 20___ года.

1.5. Дата начала работы: «___» _____ 20___ года.

Работнику устанавливается испытательный срок продолжительностью _____ (недель, дней) с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе.

II. Права и обязанности Работника

2.1. Работник имеет право на:

- 1) предоставление ему работы, обусловленной настоящим Трудовым договором;
- 2) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 3) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим Трудовым договором, с учетом квалификации, сложности труда, количества и качества выполненной работы;
- 4) участие в управлении учреждением, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном его уставом;
- 5) участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;
- 6) объединение в Профсоюз в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- 7) самостоятельную и (или) через представителей защиту свои к интересам и прав;
- 8) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, уставом образовательного учреждения, настоящим трудовым договором.

2.2. Работник обязан:

- 1) добросовестно выполнять работу, предусмотренную пунктом I настоящего Трудового договора;
- 2) соблюдать устав учреждения, правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя, требования по охране труда, обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, противопожарной защиты, поведению в чрезвычайной ситуации и положения иных непосредственно связанных с трудовой деятельностью Работника локальных нормативных актов Работодателя, с которыми Работник был ознакомлен под роспись;
- 3) соблюдать трудовую дисциплину;
- 4) уважать честь и достоинство воспитанников и других участников образовательных отношений;
- 5) бережно относиться к имуществу Работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и имуществу других работников;
- 6) незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя, в том числе находящегося у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

III. Права и обязанности Работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

- 1) требовать от Работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему Трудовому договору должностной инструкцией, а также соблюдения трудовой дисциплины;
- 2) принимать локальные нормативные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и

обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, противопожарной защиты, поведению в чрезвычайной ситуации;

- 3) координировать и контролировать работу Работника;
- 4) привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- 5) поощрять Работника за добросовестный эффективный труд;
- 6) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Трудовым договором.

3.2. Работодатель обязан:

- 1) предоставить Работнику работу, обусловленную настоящим Трудовым договором;
- 2) обеспечить безопасность и условия труда Работника, соответствующие требованиям по охране труда;
- 3) обеспечивать Работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- 4) выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в установленные сроки;
- 5) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- 6) знакомить Работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовыми обязанностями;
- 7) обеспечивать соблюдение норм рабочего времени и времени отдыха в соответствии с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения;
- 8) своевременно вносить изменения в условия оплаты труда работника при присвоении квалификационной категории, увеличении объема нагрузки и в других случаях;
- 9) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим Трудовым договором.

IV. Оплата труда

4.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим Трудовым договором, Работнику устанавливается заработная плата, включающая в себя:

- 1) должностной оклад (ставка заработной платы) _____ руб. в месяц;
- 2) досчет до МРОТ _____
- 3) выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты

- 4) выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности Работника	Периодичность выплаты	Размер выплаты

4.2. Премияльные выплаты устанавливаются Работнику в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения.

В случаях, когда заработная плата Работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если Работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

4.3. Заработная плата выплачивается Работнику 2 раза в месяц. Срок выплаты заработной платы за первую половину месяца – 14 число, срок выплаты заработной платы за вторую половину месяца – 29 число (ст.136 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.4. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, коллективным договором и локальными нормативными актами Работодателя.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени _____ (нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

5.2. Работнику устанавливается следующий режим рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье);
- начало работы, окончание работы, перерыв для отдыха и питания, согласно личному графику работы и правилам внутреннего трудового распорядка, действующим у Работодателя.

5.3. Работодатель вправе привлекать Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к сверхурочной работе в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством.

5.4. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней.

Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней в связи с _____ (указать основания дополнительного отпуска)

5.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

5.6. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия Работника.

VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим Трудовым договором

6.1. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации об обязательном социальном страховании.

VII. Ответственность сторон настоящего Трудового договора

7.1. Работодатель и Работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязательств и обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим Трудовым договором.

7.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к Работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации.

VIII. Изменение и прекращение настоящего Трудового договора

8.1. Изменения могут быть внесены в настоящий Трудовой договор:

- 1) по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон;
- 2) по инициативе сторон;
- 3) в других случаях, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации.

8.2. При изменении Работодателем условий настоящего Трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, Работодатель обязан уведомить об этом Работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца ([статья 74](#) Трудового кодекса Российской Федерации). О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников Работодатель обязан предупредить Работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения ([статья 180](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

8.3. Настоящий Трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении настоящего Трудового договора Работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации и иными федеральными

IX. Заключительные положения

9.1. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего Трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае не достижения соглашения рассматриваются комиссией учреждения по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

9.2. В части, не предусмотренной настоящим Трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

9.3. Настоящий Трудовой договор заключен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр настоящего Трудового договора хранится у Работодателя, второй экземпляр настоящего Трудового договора передается Работнику.

Адреса сторон и другие сведения:

Работодатель: _____
(полное наименование учреждения)

Адрес (с индексом): _____

Телефон / факс: _____

ИНН _____

Работник: _____
(фамилия, имя, отчество)

Паспорт: серия _____, выдан _____
(кем) (когда)

Адрес регистрации (с индексом): _____

Телефон _____ ИНН _____

От Работодателя:

Работник:

(должность)

(фамилия, имя, отчество)

(фамилия, имя, отчество)

(подпись)

(подпись)

дата (число, месяц, год)

дата (число, месяц, год)

М.П.

Второй экземпляр трудового договора получен: _____
дата (число, месяц, год)

(подпись работника)

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА _____ 20__ г.

ФИО, учетный номер _____

Организация: МКДОУ ДС № 27 «Ромашка»
Подразделение:

К выплате:
Должность:
Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачен о	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
Стимулирующие выплаты						НДФЛ		
Оплата по окладу						Профсоюзные взносы		
Доплата за работу в сельской местности						Питание сотрудников		
Другие выплаты						Выплачено:		
						За первую (вторую) половину месяца (Банк, вед. № 0 от 00.00.0000г)		

Долг предприятия на начало
Общий облагаемый доход:

Долг предприятия на конец

**Соглашение по охране труда
между администрацией и профсоюзным комитетом МКДОУ детского сада
№ 27 «Ромашка» с. Дунаевка на 2023 г.**

№ п/п	Наименование мероприятий	Количество (ед.учета)	Источник финансирования, стоимость работ (руб)	Срок выполнения	Ответственные за выполнение мероприятия	Ожидаемая эффективность	
						Количество работающих, которым улучшаются условия труда	
						Всего	В т.ч. женщин
1	Проведение инструктаж по охране труда с сотрудниками ДОУ	15 чел.	-	1 раз в 6 мес.	завхоз	15	11
2	Организация практикума по применению первичных средств пожаротушения с сотрудниками	15 чел.	-	2 раза в год	завхоз	15	11
3	Обучение по ОТ у сотрудников ДОУ	5 чел	Внебюджет 5000	июнь	заведующая	15	11
4	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований)	15 чел.	Бюджет 35000	По графику	заведующая	15	11
5	Проверка должностных инструкций всех сотрудников	15 чел.	-	март	Отв. по ОТ	15	11
6	Оснащение помещений ДОУ аптечками для оказания первой помощи.	5 шт.	Внебюджет 4000	В теч. года	завхоз	15	11
7	Приобрести спецодежду и средства индивидуальной защиты	6 шт.	Внебюджет 12000	Июль-август	завхоз	6	6
8	Анализ рабочих мест на травматизм	15 чел	-	2 раза в год	завхоз	15	11
	Итого		56 000			15	11

**Перечень работ, профессий
с вредными и (или) опасными условиями труда,
при работе на которых работникам устанавливается выплата
компенсационного характера**

№	Наименование профессий и должностей работников	Фактор, обуславливающий получение выплаты	Размеры доплат (% к должностному окладу)	Основание для установления компенсационной выплаты
1.	Помощник воспитателя	класс 3.1 условий труда	4 %	Постановление Правительства Российской Федерации № 870 от 20 ноября 2008 года, пункт 1 Результаты специальной оценки условий труда 2020 год.
2.	Повар	класс 3.1 условий труда	4 %	Постановление Правительства Российской Федерации № 870 от 20 ноября 2008 года, пункт 1 Результаты специальной оценки условий труда 2020 год.
3.	Подсобный рабочий по кухне	класс 3.1 условий труда	4 %	Постановление Правительства Российской Федерации № 870 от 20 ноября 2008 года, пункт 1 Результаты специальной оценки условий труда 2020 год.

**Перечень должностей и профессий
на которых работники обеспечиваются бесплатной спецодеждой,
специальной обувью**

№ п/п	Должность, профессия	Наименование средств индивидуальной защиты	Ссылка на ТОН	Нормы выдачи	Срок использования
	Воспитатель	Халат светлых тонов	Согласно п. 3.1.9. СП 2.4.3648-20	2 шт	1 год
	Помощник воспитателя	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п. 171	1 шт	1 год
		Перчатки с полимерным покрытием		6 шт	1 год
		Перчатки резиновые		12 шт	1 год
		Фартук, колпак или косынка для надевания во время раздачи пищи.	Согласно п. 3.1.9. СП 2.4.3648-20	2	1 год
		Фартук для мытья посуды		2	1 год
		Халат для уборки помещений		2	1 год
	Уборщик территории	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п. 171	1	1 год
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником		2	1 год
		Перчатки с полимерным покрытием		6	1 год
	Завхоз	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п. 171	1	1 год
		Перчатки с полимерным покрытием		6	1 год
	повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п. 171	1	1 год
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником		2	1 год
		Нарукавники из полимерных материалов		До износа	
	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п. 135	1	1
		Сапоги резиновые с защитным подноском		1	1
		Перчатки с полимерным покрытием		6	6
		Перчатки резиновые		12	1
		Очки защитные		до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее		до износа	
		Зимой дополнительно: костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке		1	по поясам
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском		1	по поясам
		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами		3 пары	1 год

**Перечень профессий
предоставляющих работникам право на смывающие и (или) обезвреживающие средства**

Наименование профессии	Пункт типовых норм	Наименование работ и производственных факторов	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц
Дворник	7	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства	200 г мыло туалетное
Машинист по стирке и ремонту белья и спецодежды	7	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства	200 г мыло туалетное
Повар	7	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства	200 г мыло туалетное
Помощник воспитателя	7	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства	200 г мыло туалетное
	10	Работы с органическими растворителями, красками, различными видами производственной пыли, дезинфицирующими средствами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов; негативное влияние окружающей среды	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл
	2	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, извести, щелочей, солей, водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства	200 г мыло туалетное

**Перечень должностей и профессий
работников, подлежащих обязательным предварительным при поступлении
на работу и периодическим медицинским осмотрам**

№	Должность	Периодичность	Участие врачей	Лабораторные и функциональные исследования	Кратность гигиенического обучения
1.	Воспитатель	1 раз в год	Стоматолог, гинеколог, психиатр, нарколог, терапевт	ЭКГ, общий анализ мочи, кала, соскоб, кровь	1 раз в 2 года
2.	Заведующая	1 раз в год	Стоматолог, гинеколог, психиатр, нарколог, терапевт	ЭКГ, общий анализ мочи, кала, соскоб, кровь	1 раз в 2 год
3.	Заместитель руководителя по ФЭВ	1 раз в год	Стоматолог, гинеколог, психиатр, нарколог, терапевт	ЭКГ, общий анализ мочи, кала, соскоб, кровь	Не требуется
4.	Завхоз	1 раз в год	Стоматолог, гинеколог, психиатр, нарколог, терапевт	ЭКГ, общий анализ мочи, кала, соскоб, кровь	1 раз в год
5.	Инструктор по ФЗК	1 раз в год	Стоматолог, гинеколог, психиатр, нарколог, терапевт	ЭКГ, общий анализ мочи, кала, соскоб, кровь	1 раз в 2 года
6.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	1 раз в год	Стоматолог, гинеколог, психиатр, нарколог, терапевт	ЭКГ, общий анализ мочи, кала, соскоб, кровь	1 раз в 2 года
7.	Музыкальный руководитель	1 раз в год	Стоматолог, гинеколог, психиатр, нарколог, терапевт	ЭКГ, общий анализ мочи, кала, соскоб, кровь	1 раз в 2 года
8.	Помощник воспитателя	1 раз в год	Стоматолог, гинеколог, психиатр, нарколог, терапевт	ЭКГ, общий анализ мочи, кала, соскоб, кровь	1 раз в год
9.	Повар	1 раз в год	Стоматолог, гинеколог, психиатр, нарколог, терапевт	ЭКГ, общий анализ мочи, кала, соскоб, кровь	1 раз в год
10.	Подсобный рабочий кухни	1 раз в год	Стоматолог, гинеколог, психиатр, нарколог, терапевт	ЭКГ, общий анализ мочи, кала, соскоб, кровь	1 раз в 2 года
11.	Рабочий по КОЗ	1 раз в год	Стоматолог, гинеколог, психиатр, нарколог, терапевт	ЭКГ, общий анализ мочи, кала, соскоб, кровь	Не требуется
12.	Уборщик территории	1 раз в год	Стоматолог, гинеколог, психиатр, нарколог, терапевт	ЭКГ, общий анализ мочи, кала, соскоб, кровь	Не требуется

**Перечень работ
отклоняющихся от нормальных условий,
которым устанавливается доплата**

№	Должность (профессия)	Фактор, обуславливающий получение выплаты	Вид, размер доплаты
1	Заведующий	Не нормированный рабочий день	3 дня к отпуску
2	Заместитель заведующего по финансово-экономическим вопросам	Не нормированный рабочий день	3 дня к отпуску
3	Завхоз	Не нормированный рабочий день	3 дня к отпуску
4	Сторож	За работу в ночное время	35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время

**Комиссия
по подготовке, заключению, контролю
за выполнением положений коллективного договора
муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 27 «Ромашка» с. Дунаевка**

Со стороны Работодателя:

1. Мясникова Елена Викторовна- заведующая детским садом
2. Саркисова Елена Анатольевна- заместитель заведующей по финансово-экономическим вопросам

Со стороны Работников:

- 1.Копанева Наталья Павловна- воспитатель, председатель профсоюзного комитета;
2. Чекалина Лариса Анатольевна- воспитатель;
3. Крючатова Вера Александровна- завхоз
4. Лысюк Анна Викторовна- машинист по стирке и ремонту спецодежды