

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 18 с.Тарбагатай

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом
Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад
№18 с. Тарбагатай
на 2023 -2026 годы

От работодателя:

Заведующая

МДОУ д/сад №18 с.Тарбагатай

М.В. Горелова

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

Л.А. Арефьева

(подпись, Ф.И.О.)

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников
МДОУ детский сад №18 с. Тарбагатай

«26» сентября 2023 года

(Протокол № 4 от «26» сентября 2023 года)

Дата подписания коллективного договора «26» сентября 2023г.



Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 18 с.Тарбагатай

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом
Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад
№18 с. Тарбагатай
на 2023 -2026 годы

От работодателя:

Заведующая
МДОУ д/сад №18 с.Тарбагатай

_____М.В. Горелова
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

_____Л.А. Арефьева
(подпись, Ф.И.О.)

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников
МДОУ детский сад №18 с. Тарбагатай

«_____» _____ 2023 года

(Протокол № _____ от «__» _____ 2023 года)

Дата подписания коллективного договора «_____» _____ 2023г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	3-6
2. Трудовые отношения	6-9
3. Профессиональная подготовка , переподготовка и повышение квалификации работников	10-11
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	11-13
5. Рабочее время и время отдыха.....	14-18
6. Система оплаты труда.....	18-25
7. Социальные льготы и компенсации	25-29
8. Охрана труда и техника безопасности	29-33
9. Гарантии профсоюзной деятельности	33-35
10. Обязательства профкома.....	35-38
11. Права и обязанности работодателя.....	38-41
12. Контроль а выполнением коллективного договора.....	41-43

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МДОУ детский сад №18 с. Тарбагатай.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МДОУ детский сад №18 с. Тарбагатай и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные льготы, условия и социальные гарантии по сравнению с действующим законодательством гарантируемые работодателем. Любые действия, ухудшающие условия по сравнению с действующим законодательством являются не допустимыми.

1.4. Договор обязателен к применению при заключении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

- все работники учреждения,
- работодатель в лице – заведующей Гореловой Марины Викторовны.

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30, ст.31 ТК РФ), непосредственно связанных с ним отношений на условиях выплаты отчислений 1% заработной платы.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ДОУ .

1.8. Стороны после подписания настоящего Коллективного договора доводят его текст до всех работников ДОУ.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме присоединения, расторжения Трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

1.12. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

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

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

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

- учет мнения(по согласованию профкома);
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а так же по вопросам предусмотренным ч.2.ст.53ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию.

1.16. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. В спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

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

1.18. Договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.19. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.20. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома (в Коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением –и учет мнения (мотивированного мнения), согласование, предварительное согласие и др.)

- 1) Устав ДООУ;
- 2) правила внутреннего трудового распорядка;
- 3) положение об оплате труда работников МДООУ д/с №18 с.Тарбагатай;
- 4) соглашение по охране труда администрацией и трудовым коллективом МДООУ д/с №18 с. Тарбагатай;
- 5) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью, средствами индивидуальной защиты, а так же моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с условиями труда за счет работодателя;
- б) положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы;

7) перечень оснований для предоставления работникам материальной помощи с указанием ее размеров;

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

1.21. Формами участия работников в управлении учреждением непосредственно работниками или через профком являются:

- учет мнения профкома, собрания трудового коллектива в случаях, предусмотренных ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- проведение консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение профкомом планов социально-экономического развития учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения в дошкольном образовательном учреждении регулируются Трудовым Кодексом РФ, законом «Об образовании», Уставом дошкольного образовательного учреждения. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров не могут ухудшать положение работников, определенное законодательством о труде. При заключении или расторжении трудовых договоров, пункты, к компетенции профсоюзного комитета должны быть предварительно согласованы с ним.

2.2. При приеме на работу работодатель заключает с работником трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Один экземпляр трудового договора передается работнику под роспись, которая ставится в экземпляре работодателя. На основании трудового договора в течении 3-х дней издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под роспись. Работник имеет вправо выбрать формат трудовой деятельности: на бумажном носителе или электронную версию трудовой книжки.

2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

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

2.5. При заключении трудового договора работодатель требует документы в соответствии со ст.65 Трудового Кодекса РФ.

2.6. При приеме на работу работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с локальными актами образовательного учреждения :

- устав ДООУ;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- коллективный договор;
- инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- должностные инструкции, инструкции по охране труда;
- приказ по охране труда и соблюдения правил техники безопасности, правил пожарной безопасности;

- приказ по обеспечению антитеррористической безопасности ДООУ;
- специальной оценки проф. рисков.

2.7. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев, в том числе для работников пищеблока может быть установлен испытательный срок 1/2 месяца. Испытательный срок в обязательном порядке устанавливается для воспитателей.

2.8. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

2.9. Работодатель не в праве требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.10. При проведении сокращения численности или штата работников преимущественным правом оставления на работе дополнительно к установленным действующим законодательством пользуются, например, педагогические работники, имеющие квалификационные категории по итогам аттестации педагогических работников, звание «Заслуженный работник дошкольного образовательного учреждения», звание «Ветеран дошкольного образовательного учреждения»; при равной производительности труда и квалификаций предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным- при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам ВОВ и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

(ст. 179, 180 ТК РФ).

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными Законами (ст.77 ТК РФ).

2.12. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, и режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

2.13. Изменение условий определенных сторонами трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений(изменение в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины),за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а так же о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, руководитель обязан уведомить работника работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы , а так же в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части 77 ТК РФ.

2.14. Руководитель признает право работников на осуществление ими самостоятельных трудовых прав, предусмотренных действующим законодательством , включая право работников на отказ от принудительного труда и на объявление забастовки в целях разрешения коллективного трудового спора.

3. Профессиональная подготовка , переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

-Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения (в связи с введением профстандартов).

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

3.2. Работодатель обязуется:

- Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности) в соответствии с перспективным планом;

- Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем 1 раз в 3 года через систему учреждений дополнительного профессионального образования.

3.3. Работодатель создает условия для переподготовки педагогических работников по необходимым ДОО специальностям, обеспечивая при получении второго высшего образования предоставления учебного отпуска в полном объеме с сохранением должностного оклада за счет экономии фонда заработной платы или внебюджетных средств.

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

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

3.6. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 - 176 ТК также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.7. Организовывать проведение аттестации педагогических работников, в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников (за исключением педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава) в целях установления квалификационной категории. Согласно Положению о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.8. Работодатель создает условия для творческой, плодотворной работы методических объединений педагогических работников внутри ДООУ.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

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

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

4.3. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

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

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на продолжение трудовой деятельности при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций. (Основание: ст.179 ТК РФ).

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

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

4.5.4. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику данной организации.

4.5.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата работников (п. 2 ст.81 ТК РФ), работающим 6-8 часов в день, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.5.6. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определение сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу,) Об изменениях существенных условий труда работника, обозначенных в трудовом договоре: система и размер оплаты труда, льгот, режим работы, изменение объема учебной нагрузки, в том числе установление или отмена неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы, совмещение профессий, а также других существенных изменениях условий труда, - работник должен быть поставлен в известность в письменной форме с учётом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за два месяца до их введения (Ст. 73 ТК РФ). Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по пункту 7 статьи 77 ТК Российской Федерации.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), пятидневная рабочая неделя.

5.2. Продолжительность рабочей недели для мужчин 40 часов в неделю. Продолжительность рабочей недели для женщин – 36 часов (в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года №298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»), для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 36 часов. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.3. Для следующих категорий работников заведующая, бухгалтер, завхоз устанавливается ненормированный рабочий день.

5.4. Режим работы воспитателям устанавливается по графику. Продолжительность рабочего дня 7 часов 20 минут. Режим рабочего времени для административного и обслуживающего персонала устанавливается по регламенту, продолжительность рабочего дня 7 часов 20 минут (В соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года №298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

5.5. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье, для работающих по графику – выходные дни предоставляются в соответствии с графиком работы .

5.6. Неполное рабочее время – неполный рабочий день, или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте

до 14 лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.7. По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами ДООУ (ст.282 ТК РФ)

5.8. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями ст.113 ТК.РФ.

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

5.9. В случаях, предусмотренных частью второй ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия.

В случаях, предусмотренных частью третьей ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам без согласия работника при чрезвычайных обстоятельствах.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Работодатель учитывает ограничения и гарантии, предусмотренные для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет при решении вопроса об их привлечении к сверхурочной работе

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

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

5.12. Работникам ДОУ предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск воспитателям сроком 42 календарных дней, педагогу психологу 42 календарных дня, учителю-логопеду 42 календарных дня.

5.13. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам: с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней); по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест.

а) - за работу в районах, расположенных в особых климатических условиях -8 календарных дней;

б) - за ненормируемый рабочий день-6 календарных дней;

в) - за работу с вредными условиями труда - 7 календарных дней (по СОУТ от 28.12.2018);

г)- председателю первичной профсоюзной организации – 1 календарный день.

д) работникам, проработавшим учебный год без больничного листа- 3 календарных дня.

(приложение № 2)

5.14. Работникам имеющих двух и более детей до 14 лет, а так же детей инвалидов до 18 лет, по их заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 14 календарных дней.

5.15. В соответствии со ст.126 ТК РФ, работникам по их письменному заявлению, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а так же работникам занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, не допускается.

5.16. Работникам ДОУ по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы:

- по семейным обстоятельствам (до 14 дней);
- в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников- до 5 календарных дней.
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет;
- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ).

5.17. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск до 1 года (ТК РФ).

5.18. Работникам ДОУ, совмещающим работу и обучение без отрыва от работы и получающим профессиональное образование того же уровне вторично предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 30 дней в течении календарного года.

5.19. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками, в том числе в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.20. За привлечение работников к работе в выходные и не рабочие праздничные дни, для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной катастрофы, либо стихийного бедствия, для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных подразделений, служебных командировок предоставляются отгулы.

6. Система оплаты труда

6.1. Система оплаты работников ДОУ за исключением руководителя, устанавливается в соответствии с настоящим Договором. Положениями: « Об оплате труда работников МЛОУ детскою сада №18 с. Тарбагатай». Для целей настоящего Договора применяются следующие понятия:

Базовый должностной оклад - минимальный должностной оклад работника ДООУ по должности, предусмотренной соответствующей профессиональной квалификационной группой (далее - ПКГ), без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц, с повышающими коэффициентами должностных обязанностей за календарный месяц, с повышающими коэффициентами по квалификационным уровням ПКГ, по квалификационной категории, уровню образования, педагогическому стажу, особенностям контингента воспитанников и сложности реализуемой образовательной программы без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовая ставка заработной платы - минимальная ставка заработной платы работника ДООУ, выполняющего работу по должности, предусмотренной соответствующей профессиональной квалификационной группой, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Компенсационные выплаты – фиксированные доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) работника ДООУ за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
-за совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнения обязанностей

отсутствующего работника, без освобождения от основной работы (в основное рабочее время);

-работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу;

-работу с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, а также на тяжелых работах;

-работу в сельской местности, а также в местностях с особыми климатическими условиями .

6.2. Размер заработной платы работников ДОУ дифференцируется в зависимости от квалификации работника, сложности, интенсивности, количества, качества и условий выполняемой работы.

Заработная плата работника ДОУ включает в себя:

-гарантированную часть, которая состоит из установленного работнику в соответствии с занимаемой должностью должностного оклада;

-компенсационную часть, состоящую из выплат компенсационного характера;

- стимулирующую часть, выплачиваемую за качество, результативность или эффективность труда, а также разовые премии и иные поощрительные выплаты.

6.3. Должностной оклад работника ДОУ, за исключением педагогического работника , рассчитывается на основе базового должностного оклада (ставки) предусмотренного для ПКГ , путем умножения его на коэффициенты, установленные по квалификационным уровням ПКГ, по образованию, особенностям контингента воспитанников, иные коэффициенты, предусмотренные нормативными правовыми актами территориального органа управления образования.

6.4. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6.5. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения;

6.6. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ установленных учредителем.

6.7. Оплата труда других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в образовательном учреждении применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

6.8. Размер должностного оклада педагогического работника устанавливается постановлением Администрации муниципального района «Петровск-Забайкальский район» оклады педагогических работников повышаются на 25%, в соответствии с «законодательством Забайкальского края от 11.07.2013 № 858 — 33К

6.9. Почасовая оплата труда работников в учреждении производится в пределах бюджетных ассигнований учреждения района, а также средств от иной приносящей доход деятельности.

6.10. Компенсационные выплаты определяются в процентах к должностному окладу (ставке) работника или в абсолютных размерах (в рублях) в соответствии с трудовым законодательством и иными действующими нормативными правовыми актами,

Компенсационные выплаты включают в себя выплаты, предусмотренные:

- законодательством о труде за условия работы, отклоняющиеся от нормальных условий;

- нормативными правовыми актами Забайкальского края, Российской Федерации, муниципального района;

- правовыми актами территориального) органа управления.

За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника компенсационные выплаты устанавливаются в размере, определяемом руководителем ДООУ в процентах к окладу (ставке) по замещаемой должности, но не более такого оклада (ставки). «Положение о размерах, условиях и порядке установления выплат компенсационного характера МДООУ детского сада №18 с. Тарбагатай»

6.11. Стороны договорились в пределах их компетенции в установленном порядке обращаться к Учредителю, в органы местного управления:

-по вопросам своевременного в полном объеме выделения средств на оплату труда работников и иных выплат работающим;

- по обеспечению своевременного и в полном объеме финансирования ДООУ по всем утвержденным статьям и расходам;

-с предложениями по разработке и принятию нормативных правовых актов по социальной защите работников ДООУ, индексации заработной платы, медицинскому обслуживанию.

6.12. Стороны договорились своевременно выплачивать заработную плату работникам.

6.13. Оплата труда работников ДООУ осуществляется согласно штатного расписания, тарификации для работников, Положению об оплате труда .

6.14. Оплата труда работникам образования осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации. Установление количества часов по тарификации меньше количества часов за ставку допускается только с письменного согласия педагогического работника.

6.15. Тарификация на новый учебный год утверждается заведующей по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.16. Трудовые отношения с работниками, оформляются письменно. Составляется Трудовой договор (дополнительное соглашение к договору) , где указывается размер заработной платы и все сопутствующие начисления.

6.17. Средний дневной заработок для оплаты отпусков исчисляется за 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной за расчетный период заработной платы на 12 и 29,3.

6.18. Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца в следующем порядке: 27-го числа текущего месяца – аванс за первую половину месяца и 12-го числа месяца, следующего за отработанным, зарплата за отработанный месяц. При совпадении дня выплаты с выходным или не рабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

6.19. Расчетные листки с указанием всех видов расчетов с работниками образовательного учреждения, предоставляются до 10 числа следующего месяца.

6.20. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные дни и праздничные, осуществляется с требованиями действующего законодательства.

6.21. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

6.22. Работникам, с условиями труда, отличающихся от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством и по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест:

повар – 4%, подсобный рабочий кухни – 4%, машинист по стирке белья – 4%, помощник воспитателя – 4% , уборщик производственных и служебных помещений -4%.

6.23. Стимулирующие выплаты. За высокое качество, результативность или эффективность выполнения трудовых обязанностей осуществляются доплаты и надбавки стимулирующего характера, а также премии и иные поощрительные выплаты. Основанием для стимулирующих выплат является Положение «о стимулирующих выплатах МДОУ детского сада № 18 с. Тарбагатай »

6.24. Выплата за специфику работы устанавливается следующим работникам:

- педагогам-психологам, учителям- логопедам - в размере 20 процентов к окладу (должностному окладу), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, которой соответствует данная специфика, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки;

6.25. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Размер повышенной оплаты составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы.

6.26. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документов о стаже, дающим право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

6.27. Работодатель обязуется:

- Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органа власти заработную плату в полном размере.

- Нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам учреждения.

6.28. Профсоюзный комитет контролирует соблюдение работодателем законодательство о труде , гарантий и компенсации , льгот, а также другие социально-трудовые вопросы и имеет право требовать устранения выявленных нарушений .

7. Социальные льготы и компенсации

7.1. В оклады педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

7.2. Премирование работников, оказание материальной помощи производится в пределах средств, полученных от экономии фонда оплаты труда по смете ДОУ.

7.3. В ДОУ устанавливаются следующие нормы морального стимулирования:

- Почетная грамота дошкольного образовательного учреждения;
- звание «Ветеран дошкольного образовательного учреждения»;
- звание «Заслуженный работник дошкольного образовательного учреждения»;
- Почетная грамота Минобразования РФ;
- Почетная грамота Министерства Забайкальского края;
- Почетная грамота Петровск-Забайкальского района
- благодарность;
- премия.

7.4. Работодатель обязан сообщать в Пенсионный Фонд о работниках, уходящих на пенсию по выслуге лет и по возрасту (для женщин в 60 лет, для мужчин в 65 лет).

7.5. Работодатель обязан сообщить в КОДМиД о присвоении работникам звание:

- звание «Ветеран дошкольного образовательного учреждения»;
- звание «Заслуженный работник ДОУ»

7.6. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

-прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе-50календарных дней);

-прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемый работником образовательной программы высшего образования.

7.7. Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям- 15 календарных дней;

- работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации- 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся но имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации-15 календарных дней в учебном году, для подготовки и зашит выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов-четыре месяца, для сдачи итоговых экзаменов - один месяц.

-Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата , программы специалитета или программы магистратуры заочной форме обучения, один газ в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность и обратно.

-Работникам , осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета

или магистратуры по заочной и очно- заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения Государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию неделя сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

7.8. Стороны считают следующее:

на основании письменного заявления сотруднику обязаны предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- на бракосочетание –до 3 календарных дней;
- по случаю родов супруги -до 3 календарных дней;
- в случае смерти близких родственников, супруга, родителей, детей, родных братьев и сестер до 3 календарных дней;
- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка инвалида до 18 лет, одинокой матери и отцу, имеющим одного ребёнка и более в возрасте до 14 лет, предоставить ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время до 14 календарных дней. Если оба родителя работают в муниципальных образовательных учреждениях, отпуск предоставляется каждому из них в удобное для него время.
- юбилей (50, 55, 60 лет) — 1 день;
- проводы в ряды РА детей - 2 календарных дня;
- ежемесячно по заявлению 1 календарный день (ФЗ №372 «о внесении изменений в ТК РФ в Части установления гарантий женщинам, работающим в сельской местности.

7.9. Обеспечение работников санаторно – курортными путевками за счет социального страхования и средств добровольного медицинского страхования.

7.10. Обеспечение детей работников ДООУ путевками в летние оздоровительные лагеря за счет средств социального страхования.

8. Охрана труда и техника безопасности

8. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

8.1. В соответствии с основами законодательства РФ «Об охране труда» и необходимости создания нормальных условий для работы работодатель обеспечивает здоровье и безопасные условия труда, обеспечивает обучение технике безопасности, разрабатывает и применяет инструкции по технике безопасности, проводит проверку знаний по технике безопасности.

Для реализации этого права ежегодно заключать Соглашения по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков, должностных лиц, ответственных за выполнение предусмотренных мероприятий.

8.2. Работодатель в соответствии со ст.76 ТК РФ отстраняет от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

8.3. Работодатель объявляет и проводит смотры по состоянию охраны труда и технике безопасности совместно с представительным органом трудового коллектива.

8.4. Работодатель обеспечивает ежегодный медицинский осмотр работникам дошкольного образовательного учреждения, проводит страхование сотрудников добровольного медицинского страхования, от несчастного случая и т.д..

8.5. Руководитель обязуется обеспечить:

-соответствующие требованиям охраны труда, условия на каждом рабочем месте;

-режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ и субъектов РФ;

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

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

- беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а так же представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок- условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки;

-недопущение к работе лиц не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда;

-ознакомление работников с требованиями охраны труда:

-разработку и утверждение с учётом мнения профсоюзного комитета или иного полномочного органа инструкций по охране труда;

-наличие комплекта нормативных актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.

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

- проведение специальной оценки условий труда.

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

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

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

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

8.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома и уполномоченные (доверенные) лица по охране труда.

8.11. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- проходить обучение безопасным методам и приемам работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

-немедленно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве или о собственном ухудшении здоровья;

8.12. Каждый работник имеет право:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействий вредных и опасных производственных факторов;

-отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом, до устранения такой опасности;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

-запрос о проверке условий и охраны труда на рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также Советом трудового коллектива контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов связанных с обеспечением безопасных условий труда

на рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

8.13. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

Гарантии деятельности профкома определяются Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ.

9. Стороны договорились о том, что:

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

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

9.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ, а также (указываются дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя) производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведение оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность

размещения информации в доступной для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, с транспортом (ст. 377 ТК РФ).

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

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

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

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

9.9. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 части первой ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

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

9.11. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

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

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
 - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
 - организация работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
 - установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
 - массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
 - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
 - составление графиков сменности, расписания занятий (ст. 103 ТК РФ);
 - утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
 - размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ)
- и другие вопросы.

10. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам, руководствуясь главой 58 Трудового кодекса

РФ и Законом РФ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» (стр.148). Содействовать реализации настоящего договора, снижению социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

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

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

10.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирования, фонда надбавок и доплат, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

10.6. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.7. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения по охране труда с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

10.9. В составе комиссии по социальному страхованию осуществлять контроль за полным и своевременным начислением страховых взносов,

рациональным расходованием средств фонда на выплату работникам всех видов пособий. (Указ Президента РФ №1503 от 28.09.93г.; Положение о фонде государственного социального страхования РФ).

10.10. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.11. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

10.12. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.13. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.14. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда и других.

10.15. Осуществлять контроль соблюдения порядка при проведении аттестации педагогических работников учреждения.

10.16. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставлением работодателем в пенсионные организации достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.17. В пределах финансовой возможности профсоюзного бюджета оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях празднования юбилеев, рождения детей, смерти близких родственников, утраты имущества при пожаре, краже, на покупку дорогостоящего лекарства при лечении, прохождения медицинского обследования и длительного лечения. Поощрять морально и материально профсоюзных активистов.

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

10.19. Ходатайствовать перед работодателем о поощрении (награждении) работников за высокие результаты труда.

10.20. Проводить проверку условий и охраны труда и расследования несчастных случаев, получать информацию и документы, необходимые для осуществления своих полномочий.

10.21. Совместно со страхователем вести учёт средств, направляемых на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний за счёт страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

10.22. Содействовать развитию негосударственного медицинского страхования и негосударственного пенсионного обеспечения членов профсоюза, созданию различных фондов социальной защиты работников и улучшения жилищных условий.

11. Права и обязанности работодателя

11.1. Работодатель образовательного учреждения имеет право на управление образовательным процессом, является членом организации, собственником ее имущества (ст.273 ТК РФ)

11.2. Работодатель дошкольного образовательного учреждения имеет право на прием на работу работников дошкольного образовательного учреждения, установления дополнительных льгот, гарантий работникам, установления общих правил и требований по режиму работы, установления должностных требований. Самостоятельно изменяет и дополняет должностные обязанности сотрудников.

11.3. Работодатель имеет право устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

11.4. Работодатель имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в дошкольном образовательном учреждении положением.

11.5. Работодатель обязан создавать необходимые условия для работников и воспитанников дошкольного образовательного учреждения, применять необходимые меры к улучшению положения работников и воспитанников дошкольного образовательного учреждения.

11.6. Работодатель обязан согласовывать с профсоюзным комитетом дошкольного образовательного учреждения предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

11.7. В соответствии с ФЗ «О профсоюзах» работодатель проводит согласование всех вопросов, предусмотренных действующим законодательством с профсоюзным комитетом.

11.8. Работодатель по предложению представительного органа профсоюзного коллектива приступает к разработке проекта коллективного договора, разрабатывает и утверждает коллективный договор в установленные действующим законодательством сроки.

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

-Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

-Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в

неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

11.10. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя на основании, предусмотренными п.2.3.5 ст.81 производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома(ст.82 ТК РФ)

11.11. Работодатель предоставляет возможность и не препятствует работникам осуществлять полномочия члена представительного органа трудового коллектива.

11.12. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности и штата при равной производительности труда и квалификации отдается предпочтение:

- семейным, при наличии двух или более иждивенцев;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, пред пенсионного возраста (за 5 лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одиноким матерям и отцу , воспитывающих детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

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

11.14. Невозможность расторжения трудового договора по инициативе работодателя(за исключением случаев ликвидации организации предусматривается (ст.261 ТК РФ):

- с беременными;

- с одинокими матерями, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет);
- с женщинами, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- с педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске со сроком до одного года (п.4 ст.47 Закона РФ «Об образовании » от 29 декабря 2012 года № 273 ФЗ).

11.15. Работодатель безвозмездно предоставляет представительному органу трудового коллектива помещения для организации свои мероприятий.

11.16. Администрация по предложению представительного органа трудового коллектива приступает к разработке проекта коллективного договора, разрабатывает и утверждает коллективный договор в установленные действующим законодательством сроки.

11.17. Администрация обязана информировать трудовой коллектив:

- о перспективах развития ДООУ;
- об изменениях структуры, штатах ДООУ;
- о бюджете ДООУ, о расходовании внебюджетных средств.

11.18. Своевременно знакомить коллектив с табелем учета рабочего времени.

11.19. Работодатель обязан обеспечить работников спец. одеждой.

12. Контроль за выполнением коллективного договора

12.1. Стороны, подписавшие коллективный договор, признают и уважают права друг друга, добросовестно выполняют свои обязанности.

12.2. Стороны договорились, что:

Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.3. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.4. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

12.5. Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.6. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

12.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несет ответственность в порядке предусмотренном законодательством.

12.8. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

12.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания данного договора.

12.10. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде приложения, которое регистрируется в комитете по труду администрации «Петровск-Забайкальский».

12.11. Невыполнение или неудовлетворительное выполнение работодателем и лицами, его представляющими, обязательств по коллективному договору влечет меры административной и дисциплинарной ответственности, предусмотренные кодексом РФ об административных правонарушениях, ст. 195 Трудового кодекса РФ.

12.12. Все приложения, упомянутые в тексте настоящего коллективного договора, являются неотъемлемой его частью и обязательны для выполнения обеими сторонами.

12.13. Структура коллективного договора определена ст.41 ТК РФ.

Приложения к Коллективному договору:

Приложение № 1 Трудовой договор

Приложение № 2 Перечень должностей, которым устанавливается дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день и по результатам аттестации рабочих мест.

Приложение № 3 Список профессий и видов работ, на которые устанавливаются доплаты за тяжёлые и вредные условия труда.

Приложение № 4 Перечень профессий и должностей, которым выдаётся бесплатная спецодежда, специальная обувь и другие СИЗ.

Приложение № 5 Соглашение по охране труда

Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка

Приложение № 6 Положение о порядке формирования и расходования фонда оплаты труда работников МДОУ детский сад № 18 с. Тарбагатай

Согласовано:
Председатель ПК МДОУ
детский сад №18 с.Тарбагатай
_____ Л.А. Арефьева

Утверждено
Приказом МДОУ
детский сад №18 с.Тарбагатай
_____ М.В. Горелова

Приложение № 1

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

с. Тарбагатай

«_____» _____
2023г.

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 18 с. Тарбагатай, в лице заведующей Гореловой Марины Викторовны, действующей на основании Устава и в соответствии с Законом РФ от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании», именуемой в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и _____, именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, руководствуясь ст. 57 Трудового кодекса РФ (далее –ТК РФ), заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий трудовой договор (далее - Договор) регулирует трудовые и иные непосредственно связанные с ним отношения между Работником и Работодателем.

1.2. Работник принимается на работу по должности _____.
Устанавливается по занимаемой должности нагрузка в объеме _____;

1.3. Настоящий Договор заключается на (определенный, неопределенный срок) _____.

1.4. Работа в МДОУ детский сад № 18 с. Тарбагатай, по настоящему трудовому договору является для работника (основным местом работы, совместительством) _____;

1.5. Датой начала работы является «_____» _____ 20__ г.

1.6.Работнику устанавливается нагрузка в размере _____ часов в неделю;

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

2.1.Работник имеет право:

- На расторжение настоящего договора в порядке и на условиях, установленных федеральным законодательством; (ст. 77, 78, 80 ТК РФ, федеральным законом);
- Предоставление ему работы, обусловленной настоящим договором;
- Предоставление рабочего места, соответствующего условиям, предусмотренным Уставом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами (СанПиН, ОТ, ТБ);
- Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы (ст. 136 ТК РФ);
- Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлении еженедельных выходных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральным законодательством;
- Материальную поддержку в соответствии с утвержденным Положением «О премировании , надбавках, доплатах и других видах материального поощрения и стимулирования сотрудников учреждения » ;

- Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке , установленном ст.197 ТК РФ, федеральным законом и нормативно- правовыми актами;
- Присвоение более высокой квалификационной категории в случае успешного прохождения каттестации;
- Участие в управлении организацией в формах, предусмотренных Уставом ДООУ и коллективным договором;
- Защиту своих прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами;
- Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда (ст. 237 ТК РФ) в порядке, установленном ТК РФ и федеральным законодательством.

2.1 Работник обязан:

- Добросовестно и неукоснительно выполнять должностные обязанности в соответствии с тарифно- квалификационными характеристиками (требованиями) по должностям работников учреждений образования РФ, возложенными по должности и закрепленными в должностной инструкции ДИ №___;
- Неукоснительно выполнять свою должностную инструкцию;
- Соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка;
- Своевременно оповещать руководителя о невозможности по уважительным причинам выполнять обусловленную трудовым договором (контрактом) работу;
- Выполнять установленные нормы труда (ст. 21 ТК РФ);
- Соблюдать требования по охране труда ИОТ № _____, обеспечению безопасности труда и производственной санитарии, а также противопожарной безопасности;

- Проходить в соответствии с требованиями обязательный медицинский осмотр при заключении трудового договора и регулярно в период работы по графику медицинских осмотров (ст. 69 ТК РФ);
- Обеспечивать охрану жизни и здоровья воспитанников в период пребывания детей в учреждении;
- Обеспечивать необходимые условия для осуществления воспитательно -образовательного процесса;
- Обеспечивать соответствующий уровень подготовки воспитанников;
- Соблюдать законные права и свободы воспитанников в соответствии с Конвенцией о правах ребенка;

2.3.Перечень других трудовых прав и обязанностей Работника определяется Законодательством РФ, нормативными правовыми актами, в т.ч. локальными по ДООУ, должностной инструкцией.

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1. Работодатель имеет право:

- Требовать от работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу ДООУ и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных актов, а также настоящего трудового договора;
- Поощрять работника и представлять к наградам за добросовестный, эффективный труд;
- Привлекать работника к дисциплинарной, материальной и имущественной ответственности за виновные действия в порядке, установленном ТК РФ, ГК РФ, федеральными законами и законодательством об образовании;
- Отстранить (не допускать к работе) работника от работы до устранения обстоятельств, явившихся основанием для этого (ст. 76 ТК РФ);
- Изменить и расторгнуть настоящий контракт в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и федеральными законами;

- Требовать прохождения обязательного медицинского осмотра при заключении договора и в период работы регулярно по графику медицинских осмотров в соответствии с требованиями ТК РФ;

- Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- Принимать локальные нормативные акты;

- Привлекать работников у выполнению работ, не связанных с выполнением должностных обязанностей (временное замещение отсутствующего работника и т.д.);

3.1 Работодатель обязан:

- Соблюдать законы и иные нормативно-правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и настоящего договора;

- Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны, гигиены труда и производственной санитарии (ст. 209-213, 226-228 ТК РФ);

- Обеспечивать защиту персональных данных Работника (ст. 85-90 ТК РФ);

- Выплачивать в полном причитающуюся работнику заработную плату в сроки, установленные ст. 129-188 ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка ДОУ и настоящим контрактом;

- Создавать условия, обеспечивающие участие работника в управлении ДОУ в формах, определенных Уставом и коллективным договором;

- Вести коллективные переговоры, заключать коллективный договор в порядке, установленном федеральными законами;

- Возмещать вред причиненный Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, компенсировать моральный вред и на условиях,

которые установлены ТК РФ, федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами;

- Предоставлять Работнику возможность повышать свою профессиональную квалификацию не реже одного раза в пять лет, в случаях производственной необходимости оплачивать его обучение(ст.196-197 ТК РФ).

- Знакомить Работника с требованиями охраны труда и иными локальными актами ДОУ;

- Работодатель обязан уведомлять Работника о предстоящих изменениях условий трудового договора не позднее чем за два месяца;

- Установить работнику должностной оклад в размере _____рублей (на 0,5 ставки). Должностной оклад устанавливается в соответствии с действующими условиями оплаты труда работников учреждений и организаций бюджетной сферы и индексируется в случае изменения тарифной ставки;

- Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца 12 и 27 числа каждого месяца.

4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. За выполнение трудовых обязанностей предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

- должностной оклад составляет _____ рублей в месяц (на _____ ставку);

- за работу в сельской местности – 25%;

- ежемесячная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями 120 рублей к окладу;

- доплата до МРОТ с учетом районного регулирования _____ рублей;

- районный коэффициент и северная надбавка – 70%

- работа в нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам , получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или почасовой ставки (части оклада) должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада. Если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты за работу в нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Трудовым договором. По желанию работника, работавшего нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

- Районный коэффициент- 40%;

4.2. Заработная плата выплачивается Работнику ежемесячно на основании табеля учета рабочего времени в дни, установленные для выплаты заработной платы (ст. 129-188 ТК РФ), Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в следующем порядке: 27-го числа текущего месяца – аванс за первую половину месяца и 12-го числа текущего месяца, следующего за отработанным, -зарплата за отработанный месяц. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

Выплата отпускных производится не позднее чем за 3 дня до начала отпуска. В случае увольнения, окончательный расчет производится в день увольнения.

4.3 Заработная плата выплачивается по безналичному расчету на расчетный счет работника.

4.4 Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

4.5. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством РФ, нормативными и правовыми актами субъектов РФ, коллективным договором и локальными нормативными актами ДОУ.

5. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ОТДЫХА

5.1. Рабочее время Работника определяется графиком работы и должностными обязанностями, возлагаемыми на него, Уставом и правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, настоящим договором.

5.2. Работник не имеет права без разрешения администрации менять график работы.

5.3. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени _____ часа в день, _____ часов в неделю, перерыв на обед _____, выходные дни суббота, воскресенье (согласно ст. 110, 111, ст. 112 ТК РФ);

5.4. Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск установленной продолжительности (ст. 122 ТК РФ) и с учетом специфики работы (ст. 334 ТК РФ) на _____ календарных дней в соответствии с графиком отпусков, и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах приравненных к северным: 8 календарных дней, 7 календарных дней по результатам аттестации рабочих мест..

5.5. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до 5 календарных дней ст. 128 ТК РФ);

6. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКА, ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРОМ

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

6.2. Работник имеет право на дополнительное страхование в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

7.1. Работодатель несет ответственность:

7.1.1. Виновное нарушение условий труда и своих обязанностей, предусмотренных настоящим договором;

7.1.2. Получение Работником увечий, профессиональных заболеваний, либо иного повреждения здоровья, связанного с исполнением им трудовых обязанностей.

7.2. Работник несет ответственность:

7.2.1. Дисциплинарную ответственность за виновное неисполнение и (или) ненадлежащее исполнение своих обязанностей, предусмотренных настоящим договором, Уставом, Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией. Дисциплинарные взыскания в виде замечания, выговора, строгого выговора и увольнения налагаются приказом заведующей ДОУ в порядке и сроки, установленные ТК РФ и законодательством об образовании, после ознакомления Работника с предъявленными претензиями и истребования с него письменных объяснений (ст. 192 ТК РФ);

7.2.2. Полную материальную ответственность (ст. 238 ТК РФ) за весь прямой действительный ущерб в случаях: недостачи, порчи, утраты имущества ДОУ.

8. ОБРАБОТКА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

8.1. Работник предоставляет Работодателю свои персональные данные, и копии а именно:

- Фамилия, имя, отчество;
- дата рождения, место рождения;
- гражданство, образование, специальность;
- состояние в браке, состав семьи, место регистрации;
- адрес места жительства, домашний телефон.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. обеспечить обработку персональных данных в строгом соответствии и исполнении Федерального закона РФ от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных», Федерального закона РФ от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», положений ТК РФ в сфере обработки персональных данных;

8.2.2. прекратить обработку персональных данных по расторжению трудового договора и обеспечить их уничтожение в установленном порядке.

8.3. Работник имеет право:

8.3.1. в целях обеспечения защиты своих интересов по реализации прав и свобод в сфере персональных данных, регламентированных действующим законодательством, имеет право на предоставление Работодателю полной информации о персональных данных и обработке этих данных;

8.3.2. свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные Работника;

8.3.3. на определение своих представителей для защиты своих персональных данных;

8.3.4. на требование об исключении или исправление неверных или неполных персональных данных, а также иные права, предусмотренные действующим законодательством.

9. РАСТОРЖЕНИЕ И ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

9.1. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства РФ в части

затрагивающей права, обязанности и интересы сторон; по инициативе сторон, а также в других случаях предусмотренных ТК РФ;

9.2 Изменения и дополнения принимаются по взаимному согласию путем подписания сторонами дополнительного соглашения, которое становится неотъемлемой частью настоящего договора;

9.3. Работник имеет право досрочно расторгнуть настоящий договор при несоблюдении работодателем обязательств настоящего договора или по другим причинам, согласно ТК РФ с предварительным уведомлением работодателя не менее чем за две недели.

9.4. 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 (ст. 74 ТК РФ). О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ)

9.5. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным ТК РФ и иными федеральными законами. При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ и иными федеральными законами

10. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ

10.1. Споры, возникшие между сторонами, разрешаются в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ о рассмотрении трудовых споров, конфликтов;

10.2. Договор вступает в силу с момента его предписания и является основанием для издания приказа о приеме на работу;

10.3. Настоящий трудовой договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр находится в личном деле работника, второй – у работника на руках.

11. Адреса и подписи сторон

РАБОТНИК _____ _____ ДОЛЖНОСТЬ _____ ПАСПОРТНЫЕ ДАННЫЕ Серия _____ № _____ ВЫДАН _____ _____ АДРЕС _____ _____ ПОДПИСЬ _____	РАБОТОДАТЕЛЬ: Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад №18 с.Тарбагатай АДРЕС: 673040, Забайкальский край, Петровск-Забайкальский район, с. Тарбагатай, ул. 40 лет Победы, дом 2. ТЕЛЕФОН: 45-6-18 Заведующая: _____ /М.В. Горелова /
---	--

Согласовано:
Председатель ПК МДОУ
детский сад №18 с.Тарбагатай
_____Л.А.Арефьева

Утверждено
Приказом МДОУ
детский сад №18 с.Тарбагатай
_____М.В. Горелова

Приложение № 2

ПЕРЕЧЕНЬ должностей, которым устанавливается дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день и по результатам аттестации рабочих мест.

Должность	Количество календарных дней дополнительного оплачиваемого отпуска
Все работники ДОУ	- за работу в районах приравненных к северным: 8 календарных дней
Заведующей, завхоз, бухгалтер	- за ненормированный рабочий день: 6 календарных дней;
Председателю профсоюзного комитета	- за работу в профсоюзном комитете учреждения 1 календарных дня;
Повар, подсобный рабочий, машинист по стирке белья, дворник, уборщик производственных и служебных помещений, помощник воспитателя,	- по результатам аттестации рабочих мест: 7 календарных дней;

Согласовано:
Председатель ПК МДОУ
детский сад №18 с.Тарбагатай
_____Л.А.Арефьева

Утверждено
Приказом МДОУ
детский сад №18 с.Тарбагатай
_____М.В. Горелова

Приложение № 3

СПИСОК профессий и видов работ, на которые устанавливаются

доплаты за тяжёлые и вредные условия труда.

По результатам аттестации рабочих мест:

- Повар -4%;
- Подсобный рабочий – 4%;
- Машинист по стирке белья – 4%;
- Помощник воспитателя – 4%;
- Уборщик производственных и служебных помещений -4%.

Согласовано:
Председатель ПК МДОУ
детский сад №18 с.Тарбагатай
_____Л.А.Арефьева

Утверждено
Приказом МДОУ
детский сад №18 с.Тарбагатай
_____М.В. Горелова

Приложение № 4

ПЕРЕЧЕНЬ профессий и должностей, которым выдаётся бесплатная спецодежда, специальная обувь и другие СИЗ.

№	Профессия или должность	Наименование СИЗ	Норма выдачи	На какой срок
1	Воспитатель	Халат х/б	2	На 2 года
2	Помощник воспитателя	Халат х/б	4	На 2 года
		Косынка	2	На 2 года
		Перчатки резиновые	1	На месяц
3	Повар	Халат х/б	2	На 2 года
		Косынка	2	На 2 года
4	Подсобный рабочий	Халат х/б	2	На 2 года
		Перчатки резиновые	1	На месяц
5	Уборщик служебных помещений	Халат х/б	2	На 2 года
		Перчатки резиновые	1	На месяц
6	Дворник	Рукавицы комбинированные	3 пары	На 2 года
		Куртка утепленная	1	На 3 года
7	Кладовщик	Халат х/б	1	На 2 года
		Косынка	1	На 2 года
		Перчатки резиновые	1	На месяц
8	Машинист по стирке белья	Халат х/б	2	На 2 года
		Фартук прорезиненный	1	На 3 года
		Перчатки резиновые	1	На месяц
9	Учитель-логопед	Халат х/б	1	На 2 года
10	Музыкальный руководитель	Халат х/б	1	На 2 года
11	Педагог-психолог	Халат х/б	1	На 2 года

Соглашение по охране труда

Прошито и пронумеровано _____

69 (шестьдесят) листов

Заведующая МДОУ

детский сад №18 с.Тарбагатай

М.В. Горелов

