Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение № 16 «Детский сад» г. Кингисеппа

Общее собрание работников МБДОУ №16 «Детский сад г.Кингисеппа	**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение № 16 «Детский сад» г. Кингисеппа**
председатель _____ Т.В.Воронецкая	**Заведующий _____ Е.Н.Мулина**
« 26 » мая 2022 г.	**« 26 » мая 2022 г.**

Коллективный договор
между муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением № 16 «Детский сад г.Кингисеппа и общим собранием работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения № 16 «Детский сад г.Кингисеппа на 2022-2025г.г.

Рассмотрен
на общем собрании работников 26.05.2022 г.
присутствовало 54 чел.,
проголосовало 54 чел.,
против ___ чел.,
воздержалось___ чел.

Комитет по труду и занятости населения Ленинградской области
« 15 » июня 2022 г.
рег. № 190-22

1. **Общие положения.**

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении №16 «Детский сад» (далее - Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – заведующий Учреждением.

Работники в лице уполномоченных в установленном порядке представителей – председатель общего собрания работников Учреждения.

1.2. Предмет Договора.

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. В Договоре используются следующие понятия:

Обще собрание работников - представительный орган работников Учреждения и представляет собой основную форму непосредственного участия работников Учреждения в его управлении.

Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Комиссия) – постоянно действующий орган социального партнерства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению Сторон и действующий на основании утвержденного приказом заведующего Учреждения по согласованию сторон Положения;

1.4. Основой для заключения Договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы, далее - Соглашение).

1.5. Договор заключён и подписан полномочными представителями Сторон на добровольной и равноправной основе в целях: создания системы социально-трудовых отношений в Учреждении, максимально способствующей её стабильной и производительной работе, успешному

долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;
установления более благоприятных социально-трудовых прав, гарантий, и компенсаций, улучшающих положение Работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями;
повышения уровня жизни работников и членов их семей;
укрепления корпоративной культуры, создания благоприятного психологического климата в коллективе;
практической реализации принципов социального партнёрства.
1.6. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и общее собрание работников выступают равноправными деловыми партнёрами.
Используют возможности переговорного процесса с целью учета интересов Сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе Учреждения.
1.7. Действие Договора распространяется на всех Работников Учреждения, независимо от их должности, длительности трудовых отношений с Учреждением, характера выполняемой работы.
1.8. Договор заключается на срок – три года, и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.
1.9. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трёх лет.
1.10. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
1.11. Законы и другие нормативные правовые акты, улучшающие положение Работников и принятые в период действия Договора, подлежат применению к отношениям между Сторонами настоящего Договора, с момента вступления их в законную силу, согласно действующему законодательству.
1.12. В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным Договором, условия настоящего Договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.
1.13. Условия настоящего Договора обязательны для его Сторон. Во исполнение настоящего Договора в Учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом

мнения представителей Работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

1.14. Работники имеют право уполномочить представителя работников представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.15. Расходы, связанные с реализацией Договора, осуществляются в пределах бюджета Учреждения. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных настоящим Договором дополнительных социально-трудовых прав и гарантий работников являются средства Учреждения.

1.16. Текст проекта Договора доводится до Работников через проведение общего собрания работников по обсуждению разделов Договора. Предложения, дополнения от сотрудников в разделы Договора оформляются через выписку из протокола собрания и подаются в Комиссию по регулированию социально-трудовых отношений Учреждения в 10-дневный срок до дня получения проекта Договора на обсуждение.

1.17. Подписание Договора Сторонами осуществляется на общем собрании работников Учреждения.

Согласно статье 40 ТК РФ при не достижении согласия между Сторонами по отдельным положениям проекта Договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров Стороны должны подписать Договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

В соответствии со статьёй 50 ТК РФ Договор в течение 7 дней со дня подписания направляется Работодателем и представителями Работников на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.18. Стороны договорились, что изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия могут вноситься через голосование. Принятые Сторонами изменения к Договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Договора без созыва общего собрания Работников. Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего Договора.

1.19. В Договоре Учреждения с учетом особенностей его деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества для Работников, условия труда более благоприятные по сравнению с

установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Соглашением, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии Работникам.

1.20. Считается неправомерным уклонение Работодателя от участия в коллективных переговорах и от предоставления информации, необходимой для их ведения, и заключения Договора на согласованных Сторонами условиях, а также осуществления контроля соблюдения Договора и Соглашения.

1.21. Договор вступает в силу с 15.05.2022 года и действует по 15.05.2025 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Договора, по принятию решения о продлении действий Договора на три года должны быть начаты не позднее 15.03.2025 года.

1.22. Текст подписанного Договора Работодатель доводит до Работников Учреждения в установленном порядке.

Раздел 2. Взаимные обязательства и ответственность, права и обязанности работодателя и работников.

2.1. Стороны Договора принимают на себя следующие обязательства:

2.1.1. Работодатель обязуется:

соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, Соглашение, действие которых распространяется на Учреждение в установленном законодательством порядке, условия Договора, трудовых договоров;

предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные Договором (разделом 4) и трудовыми договорами (эффективными контрактами) с Работниками;

создавать условия для профессионального и личностного роста Работников, усиления мотивации производительного труда;

предоставлять представителю Общего собрания информацию о численности и составе Работников Учреждения, системе оплаты труда, о минимальных размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям, связанным с оплатой труда Работников, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов)

Работников, о принятых Учредителем решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам; информировать Работников о проектах и планах реализации текущих и перспективных программ в Учреждении, рассматривать предложения и замечания в отношении указанных проектов и планов;

знакомить Работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

не препятствовать Работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством, а также средняя заработная плата; обеспечивать санитарно-бытовые и профилактические мероприятия для обеспечения нужд Работников в соответствии с требованиями действующих нормативных правовых актов;

осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральным законодательством;

возмещать вред, причинённый Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

рассматривать представления Работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

2.1.2. Работники обязуются:

полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка (*приложение № 1*) , установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;
способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества оказываемых услуг, росту производительности труда;
обеспечивать правильную эксплуатацию, сохранность и рациональное использование оборудования, инструментов, техники, материалов на рабочих местах, бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;
незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
создавать и сохранять благоприятный морально-психологический климат в коллективе, соблюдать этические нормы делового взаимодействия, уважать права других Работников;
соблюдать нормы и требования по охране и безопасности труда, правила пожарной безопасности;
ставить в известность Работодателя об изменении персональных данных (паспортные данные, место регистрации, место фактического проживания, изменение семейного положения) в течение 10-ти дней с момента внесения соответствующих изменений;
при нарушении правил по охране и безопасности труда, приведшем к материальному ущербу, возмещать причиненный ущерб в порядке, предусмотренном ТК РФ;
осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне; соблюдать права и обязанности обучающихся, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию воспитанников.
2.1.3. Обязанности педагогических работников Учреждения: осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию адаптированных образовательных программ в соответствии с утвержденными рабочими программами педагогических работников;
соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать нормам профессиональной этики педагогических работников *(Приложение № 2)*;
уважать честь и достоинство воспитанников и других участников образовательных отношений;
развивать у детей познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у воспитанников культуру здорового и безопасного образа жизни;
применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

учитывать особенности психофизического развития воспитанников и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
систематически повышать свой профессиональный уровень;
проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности и установление категорий в порядке, установленном законодательством об образовании;
проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
соблюдать устав Учреждения, правила внутреннего трудового распорядка;
участвовать в деятельности методических объединений, педагогического и иных советов Учреждения.

2.1.4. Ответственность Работодателя и Работника:

При нарушении, невыполнении или ненадлежащем исполнении своих обязанностей по Договору Работодатель и Работники несут следующие меры ответственности:

Работники: меры ответственности Работника определяются ТК РФ, настоящим Договором, Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

Работодатель: невыполнение Работодателем своих обязательств по Договору влечет меры ответственности, предусмотренные ТК РФ и Кодексом РФ об административных правонарушениях.

Лица виновные в нарушении или невыполнении обязательств Договора, привлекаются к ответственности на основании статьи 55 ТК РФ.

2.1.5.Общее собрание работников, как представитель Работников:

содействует эффективной работе Учреждения, росту производительности труда, повышению качества работы и укреплению трудовой дисциплины;
способствуют росту квалификации Работников, содействует организации конкурсов профессионального мастерства;
обеспечивают участие в проведении аттестации Работников Учреждения;
содействуют в проведении специальной оценки условий труда Работников;
при принятии в установленном порядке решений о ликвидации или реорганизации Учреждения принимают меры по обеспечению предоставления Работникам установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий и компенсаций;

осуществляют контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.2. Обязанности Работодателя в сфере профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников в соответствии с законодательством Российской Федерации:

2.2.1. Определять необходимость и организовывать разнообразные формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников Учреждения, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения (статья 196 ТК РФ).

2.2.2. Проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности, за счет средств Работодателя.

2.2.3. Обеспечивать условия для повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года согласно Федеральному закону от 29 декабря 2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.2.4. Сохранять за Работником место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется на повышение квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых на повышение квалификации.

2.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам в случаях и порядках, предусмотренных статьями 173-174 ТК РФ.

2.2.6. Обеспечивать проведение аттестации педагогических работников Учреждения в соответствии с «Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 7 апреля 2014 г. № 276; Регламентом работы аттестационной комиссии ЛОИРО, Положением об аттестационной комиссии Учреждения.

2.2.7. Издавать локальные нормативные акты Учреждения, регламентирующие формирование аттестационной комиссии, ее состав, порядок проведения аттестации и график ее проведения с учетом мнения педагогического совета Учреждения.

В состав аттестационной комиссии Учреждения в обязательном порядке включаются представители общего собрания работниковУчреждения.

2.2.8. Педагогическому работнику не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, когда на высшую квалификационную категорию по другой должности педагогический работник претендует впервые, не имея по ней первой квалификационной категории, но при условии, что по одной из должностей педагогический работник имеет (имел) первую или высшую квалификационную категорию.

В случае выполнения педагогическим работником работы по иной должности, по которой ему не установлена квалификационная категория, оплата труда осуществляется с учётом имеющейся квалификационной категории в случаях, установленных приложением № 3 к Договору).

Педагогическому работнику гарантируется сохранение условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории: по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не более чем на два год;

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

не менее чем на 6 месяцев - по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года;

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

2.2.9. На основании решения аттестационной комиссии и распоряжения комитета общего профессионального образования, и приказа Учреждения Работодатель вносит в трудовые книжки педагогических работников соответствующие записи об установленной квалификационной категории и изменения в трудовые договоры с Работником путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору; изменяет размер оплаты труда.

2.3. Обязанности Работодателя в сфере социальных гарантий Работников

2.3.1. Производить текущий и капитальный ремонт мест общего пользования, зданий и помещений, находящихся в оперативном управлении Учреждения; проводить другие мероприятия по улучшению условий труда Работников по согласованным планам в пределах средств, запланированных на эти цели.

2.4. Права Работника

2.4.1. На заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными нормативными правовыми актами.
2.4.2. Требовать приведения в соответствие с санитарно-гигиеническими нормативами содержание и оснащение производственных и бытовых помещений.
2.4.3. Отказаться от выполнения работ на неисправном оборудовании или в условиях, когда возникает непосредственная опасность его жизни и здоровью. До устранения указанных факторов за Работником сохраняется место работы и средний заработок.
2.4.4. На отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков.
2.4.5. Внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в Учреждении, осуществление творческой, исследовательской, экспериментальной деятельности, разработку и внедрение инноваций.
2.4.6. На сокращенную продолжительность рабочего времени, удлинённый оплачиваемый отпуск, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы.
2.4.7. Защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушение норм профессиональной этики Работника.

3. Трудовой договор (эффективный контракт). Обеспечение занятости. Условия высвобождения работников.

3.1. Трудовой договор (эффективный контракт)
3.1.1. Трудовые отношения возникают между Работником и Работодателем на основании трудового договора (эффективного контракта)-(далее-Контракта), заключаемого ими в соответствии с ТК РФ. Приём на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного Контракта. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного Контракта.
3.1.2. Особенности регулирования труда, порядок приёма и увольнения Работников, основные права, обязанности и ответственность сторон Контракта, режим работы, время отдыха, применяемые к Работникам меры поощрения и взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка.
3.1.3. Контракт с Работником заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и

Работником. Один экземпляр Контракта передаётся Работнику под подпись в день заключения, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра Контракта должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре Контракта, хранящемся у Работодателя.

Контракт, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении Работника к работе Работодатель обязан оформить с ним Контракт в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

3.1.4. Содержание Контракта формируется с учётом требований статья 57 ТК РФ и должно быть персонифицировано в отношении каждого Работника. Конкретные виды работ, которые Работник должен выполнить по Контракту определяются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к Контракту) на основе квалификационных характеристик и характеристик работ, установленных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифноквалификационным справочником работ и профессий рабочих и соответствующих профессиональных стандартов. Педагогическим работникам в Контракте (дополнительном соглашении к Контракту) указывается также объём педагогической работы в неделю, а педагогическим работникам, выполняющим учебную нагрузку в неделю являющейся нормируемой частью их педагогической работы.

3.1.5. В Контракт включаются обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, в том числе:

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный Контракт, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ; размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный (-ая) за исполнение Работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц; объём учебной нагрузки педагогического работника в неделю;

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

условия для выплат стимулирующего характера их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления

выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в Учреждении показателей и критериев;
режим рабочего времени и времени отдыха;
условия об обязательном социальном страховании Работника в соответствии с ТК РФ.
3.1.6. В Контракте с педагогическим работником (дополнительном соглашении к Контракту) определять установленный при тарификации объём учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.
3.1.7. Контракт заключается, как правило, на неопределённый срок.
Заключение срочного Контракта, как исключение, допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также с некоторыми категориями граждан, перечисленными в части 2 статьи 59 ТК РФ, с их согласия. При этом в Контракте указывается причина заключения срочного Контракта.
3.1.8. В Контракте, заключаемом с Работником, могут предусматриваться условия об испытательном сроке.
3.1.9. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, Работник может быть временно переведён на другую работу у того же Работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего Работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы; до выхода этого Работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа Работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (статьи 72, 2 ТК РФ).
3.1.10. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной Контрактом.
3.1.11. При регулировании трудовых отношений в Учреждении Работодатель руководствуется Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе квалификационные характеристики должностей, и (или) профессиональными стандартами, принимая решения с учетом мнения с представителем общего собрания работников.

Работодатель обеспечивает соблюдение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по вопросам применения профессиональных стандартов, не допуская необоснованного расторжения трудовых договоров с Работниками и других нарушений трудовых прав Работников.

3.1.12. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина Работодатель и его представители при обработке персональных данных Работника обязаны соблюдать общие требовании, в соответствии со статьями трудового кодекса РФ (статьи 85-90 ТК РФ).

3.1.13. Контракт сохраняет силу и продолжает действовать при смене собственника имущества Учреждения, изменении подведомственности (подчинённости) Учреждения, его реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) и изменении типа Учреждения.

3.1.14. Внедрение профессионального стандарта не может служить основанием для изменения условий трудового договора по инициативе Работодателя в соответствии со статьей 74 ТК РФ, в том числе для изменения размера заработной платы в сторону ее снижения.

Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

3.2. Обеспечение занятости

3.2.1. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость Работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить Работника на срок до одного месяца на не обусловленную Контрактом работу в том же Учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

О предстоящих изменениях в условиях работы, оплаты труда, режиме работы и причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязательно уведомляет Работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до изменения. Локальные нормативные акты Работодателя об

установлении или изменении условий работы, оплаты труда, режима работы Работника подлежат рассмотрению на общем собрании работников.

3.2.2. Установленный педагогическим работникам Учреждения объём учебной нагрузки может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году и при определении учебной нагрузки на следующий учебный год лишь в связи с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, сокращением количества групп. О предстоящих изменениях учебной нагрузки и причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель уведомляет Работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до изменения нагрузки.

Снижение педагогическим работникам нагрузки по инициативе Работодателя допускается только до нормы часов педагогической или учебной нагрузки, установленной за ставку заработной платы. Предоставление учебной нагрузки руководящим работникам Учреждения, педагогическим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций, включая работников органов управления в сфере образования, осуществляется при условии, если педагогические и другие работники, выполняющие учебную работу, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объёме не менее, чем на ставку заработной платы.

3.3. Условия высвобождения Работников.

3.3.1. Контракт может быть прекращен (расторгнут) в порядке и по основаниям, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами.

Основаниями прекращения Контракта являются:

1) соглашение сторон;

2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение Контракта по инициативе Работника;

4) расторжение Контракта по инициативе Работодателя;

5) перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения, изменением подведомственности Учреждения либо его реорганизацией;

7) отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;

8) отказ Работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
9) отказ Работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
10) обстоятельства, не зависящие от воли Сторон;
11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы;
12) в соответствии со статьей 71 ТК РФ при неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть Контракт с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя Работник имеет право обжаловать в суде.
Если срок испытания истёк, а Работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение Контракта допускается только на общих основаниях.
Если в период испытания сам Работник придет к выводу, что предложенная работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть Контракт по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за 3 дня.
Во всех случаях днем увольнения Работника является последний день его работы.
3.3.2. Прекращение Контрактов с Работниками (увольнение) Работодатель осуществляет по основаниям и в порядке, установленных ТК РФ.
В день прекращения Контракта Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя и произвести с ним расчет в соответствии ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.
3.3.3. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием представителя общего собрания работников.
3.3.4. Работодатель и представители общего собрания обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, ухудшения финансово-экономического положения Учреждения.

3.3.5. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Учреждения Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять на общее собрание проекты приказов о сокращении численности и (или) штата Работников, планы-графики увольнения (при массовом сокращении численности и (или) штата Работников) с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.3.6. В случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников, Работодатель обязан в письменной форме сообщить о нем Общему собранию не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются трудовым законодательством.

3.3.7. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее, чем за три месяца.

Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1, 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время с учетом действующего законодательства.

3.3.8. Проведение сокращения численности или штата Работников осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения: снижение административно-управленческих расходов;

приостановка приёма на работу новых Работников;

упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри Учреждения на освободившиеся рабочие места;

отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

по соглашению с Работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по Учреждению, с предупреждением Работников не позднее, чем за два месяца;

ограничение численности совместителей, временных и сезонных Работников.

Указанные мероприятия осуществляются с учётом мнения общего собрания.

3.3.9. При сокращении численности или штата Работников не допускается увольнение одновременно обоих супругов из одной семьи, воспитывающей несовершеннолетних детей; двух и более Работников из одной семьи в течение года.

3.3.10. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие Работники:
-матери и отцы, воспитывающие ребёнка в возрасте до 16 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет) без другого родителя (в случае его смерти, длительного пребывания в лечебном заведении или в других случаях отсутствия родительского попечения);
-предпенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста);
-проработавшие в Учреждении свыше 15 лет;
-одинокие матери, имеющие детей до 18-летнего возраста;
-отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста без матери;
-работники, впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет.
3.3.11. Увольнение в связи с сокращением численности или штата допускается, если невозможно перевести 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.
Если Работник не согласен работать в новых условиях, предложенных ему Работодателем, то необходимо в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу. А при ее отсутствии или отказе Работника от предложенной работы Контракт прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.
3.3.12. В случае появления вакансий лицам, уволенным из Учреждения в связи с сокращением численности или штата, обеспечивается преимущественное право приёма на работу.
3.3.13. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации Учреждения.
3.3.14. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников Учреждения (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачётом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным Работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается Работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);

- отказом Работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ);

признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии;

- медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);

отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

3.3.15. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников Учреждения Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним Контракт до истечение установленного частью 2 статьи 180 ТК РФ срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

3.3.16. Стороны рассматривают увольнение Работников по сокращению численности или штата как крайнюю меру, когда высвободившихся Работников невозможно (с их согласия) перевести на другую работу в Учреждении.

Раздел 4. Оплата и нормирование труда.

4.1. Система оплаты труда Работников устанавливается Положением об оплате труда работников Учреждение разработанным на основании:

- Постановления Правительства Ленинградской области от 30 апреля 2020 года № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области»;
- Постановление администрации МО «Кингисеппский муниципальный район» от 21.10.2020 № 2249 «Об утверждении порядка оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Кингисеппский муниципальный район» Ленинградской области по видам экономической деятельности Порядка оплаты труда в муниципальных учреждениях»;

в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2021 г., протокол № 11), и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Положение об оплате труда работников Учреждения дополнения и изменения в него утверждаются приказом заведующего Учреждения с учетом мнения общего собрания работников.

4.2. Оплата труда Работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности за счет всех источников финансового обеспечения деятельности Учреждения.

Заработная плата Работников включает в себя:

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

4.3. Работникам Учреждения, устанавливается должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, предусмотренных трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением об оплате труда, либо устанавливается тарифная ставка (далее – ставка заработной платы) – фиксированный размер оплаты труда работника заработной платы за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

4.4. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения оказывается материальная помощь.

4.5. За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от выполнения обязанностей основной работы работнику предоставляются дополнительные к окладу выплаты на срок и в размере, установленном либо приказом директора Учреждения, либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Индексация заработной платы работникам Учреждения производится на основании приказа заведующего Учреждения, изданного в соответствии с нормативными актами Учредителя Учреждения путем изменения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы Работников.

4.7. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы Работников Учреждения, компенсационных, стимулирующих выплат, предусмотренные федеральным законодательством, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4.8. Оплата труда Работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо учебной нагрузке.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности (виду работ).

4.9. Размеры окладов и ставок заработной платы работников Учреждения утверждаются приказом заведующего Учреждения об организационной структуре и штатном расписании.

Размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих определяются с учетом отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням по профессионально-квалификационным группам (далее – ПКГ).

Размеры окладов рабочих устанавливаются с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС).

4.10. Заработная плата Работнику Учреждения начисляется в валюте Российской Федерации.

4.11. Заработная плата Работнику Учреждения выплачивается путем перевода денежных средств в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных Договором или Контрактом.

Работник вправе заменить кредитную организацию, 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.

4.12. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

Заработная плата за первую половину отработанного месяца выплачивается 20-го числа месяца, за который начисляется заработная плата. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная

плата за вторую половину месяца выплачивается 6-го числа месяца, следующего за месяцем, за который начисляется заработная плата. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.13. Компенсационные выплаты и отпускные рассчитываются и выплачиваются за счет того источника финансового обеспечения деятельности Учреждения, за счет которого выплачивалась заработная плата.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА. ОТПУСК.

5.1. Рабочее время и время отдыха Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

5.2. Продолжительность ежедневной работы для инвалидов устанавливается с учетом медицинского заключения, выданного в порядке, установленном федеральным законодательством.

5.3. Право на работу по неполному рабочему времени имеют беременные женщины, один родитель - имеющий ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лицо, осуществляющее уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.5. Помимо оснований, указанных в статье 99 ТК РФ, привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем без письменного согласия Работника в следующих случаях:

при производстве работ для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, отоплению, освещению, канализации – для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование Учреждения.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий Работников в соответствии с федеральным законодательством. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым Работником.

5.6. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по приказу Работодателя для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий

производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом.
В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения общего собрания работников.
Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.
Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном статьёй 153 ТК РФ. По желанию Работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
5.7. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. Конкретная продолжительность рабочего времени установлена Правилами внутреннего трудового распорядка и Контрактом.
Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.
Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются соответствующим нормативным правовым актом Российской Федерации.
5.8. Работникам предоставляются перерывы для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, которые в рабочее время не включаются, кроме отдельных случаев. Конкретная продолжительность и время предоставления перерыва нормативным актом Учреждения и трудовым договором.
5.9. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Оплачиваемый отпуск предоставляется Работнику ежегодно в соответствии со статьями 114, 122 ТК РФ. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков,

утверждаемым Работодателем с учетом мнения общего собрания работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель доводит до сведения Работников очередность предоставления ежегодных отпусков.
5.10. Продление, перенос, разделение оплачиваемого отпуска на части, отзыв из отпуска осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.
5.11. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (статья 136 ТК РФ). В случае если работодатель не произвёл оплату отпуска своевременно не позднее, чем за три дня до его начала или не полностью оплатил время отпуска, либо предупредил работника позднее, чем за две недели до начала отпуска, отпуск по письменному заявлению работника переносится на другое время. При этом приоритет выбора другого срока отпуска принадлежит работнику.
При отзыве Работника из отпуска денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы после отзыва из отпуска, а при предоставлении неиспользованной части отпуска в другое время средний заработок для его оплаты определяется заново.
По заявлению работника часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией.
5.12. Установить продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска 28 календарных дней в соответствии с трудовым законодательством.
Для отдельных категорий Работников устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск большей продолжительностью согласно действующему законодательству *(Приложение № 4 к Договору).*
5.13. Педагогическим работникам предоставлять не реже, чем через 10 лет непрерывной педагогической работы, по их желанию, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования (статья 335 ТК РФ).
5.14. Одному из родителей (опекуну) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральным законодательством. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

5.15. Работникам, занятым на работах с ненормированным рабочим днем, – не менее 3 календарных дней *(Приложение № 5 к Договору).*
5.16. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.
До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:
- женщинам перед отпуском по беременности и родам и непосредственно после него;
- работники моложе 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14-ти лет;
- работникам, имеющим трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- участникам боевых действий.
Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (утвержденным графиком отпусков).
5.17. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:
а) одинокие родители;
б) женщины, имеющие трех и более несовершеннолетних детей в возрасте до 14 лет;
в) работники, получившие трудовое увечье.
5.18. 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 (статья 128 ТК РФ).
Кроме того, Работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:
- рождения ребенка, регистрации брака работника (детей работника), смерти близких родственников (родителей, супругов, детей) – 5 дня;
- в связи с юбилейной датой работника (50, 55 и 60 лет, и каждые последующие пять лет) - 1 день;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- для ухода за больным близким родственником (по медицинскому заключению) – от 3 дней до 2 недель;
- работникам, дети которых идут (обучаются) в общеобразовательную(ой) организацию(и) – 1 день – «1 сентября» и «Последний звонок»;
- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет,

- одиноким родителям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в году.

6. ОХРАНА ТРУДА, ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ. ОЗДОРОВЛЕНИЕ И ОТДЫХ РАБОТНИКОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ

6.1. В целях улучшения условий и охраны труда Работников обеспечить в Учреждении функционирование системы управления охраной труда.

6.2. Проводить обучение Работников Учреждения безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

6.3. Организовывать для Работников за счет средств Учреждения проведение обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований). Для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, медицинские осмотры проводятся в порядке, установленном приказом Министерства здравоохранения и социального развития России от 28.01.2021 N 29н

На период прохождения медицинского осмотра за работником сохраняется рабочее место и средний заработок.

6.4. Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (статья 221 ТК РФ) согласно *Приложению № 6*. В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон работник приобрёл ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

6.5. Обеспечить за счет средств Учреждения приобретение и своевременную выдачу Работникам, занятым на работах, связанных с загрязнением смывающих и (или) обеззараживающих средств в соответствии с установленными нормами *(Приложение № 7)*.

6.6. Работодатель обеспечивает наличие оборудованных помещений для отдыха и приема пищи работников Учреждения

6.7. Разрабатывать и утверждать с учетом мнения общего собрания работников инструкций по охране труда для Работников (статья 212 ТК РФ).

6.8. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда на рабочих местах, проводимой в порядке и сроки, согласованные с общим собранием работников.

В состав комиссии в обязательном порядке включать представителей общего собрания работников, членов комиссий по охране труда.

6.9. Размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями

труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.
6.10. Обеспечить установленные нормами параметры микроклимата в помещениях Учреждения. При повышении температуры в помещениях во время летнего сезона выше 28,5 °С, а также при понижении температуры в помещениях в зимнее время ниже 19°С (п. 28-29 СанПиН 1.2.3685-21 температурные режимы в учреждении.) Работодатель, по представлению общего собрания работников, переводит Работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы.
6.11. Обеспечить беспрепятственный доступ членов общего собрания работников для осмотра рабочих мест.
6.12. Организовать и обеспечить сбор, размещение и утилизацию отходов учебной и хозяйственной деятельности Учреждения в соответствии с нормативными документами.
6.13. Обеспечивать поддержание порядка на всей территории Учреждения, её достаточную освещенность в вечернее время, безопасность проходов и проездов.
6.14. Содействовать общему собранию работников в организации работы уполномоченных лиц по охране труда, проводить их обучение по специальной программе на курсах и обеспечить их нормативно-правовыми актами по охране труда.
6.15. Создать на паритетной основе, совместно с общим собранием работников, комиссию по охране труда для осуществления контроля состояния условий и охраны труда, выполнением плана мероприятий Договора (Приложение № 12 к Договору).
6.16. Проводить расследование несчастных случаев в соответствии со статьями 227 - 229 ТК РФ.
6.17. Обеспечивать выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля по выполнению требований охраны труда, трудового законодательства и других правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 211 ТК РФ) и рассмотрение представлений этих органов в установленные сроки.
6.18. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять за ними место работы, должность и средний заработок (статья 220 ТК РФ).
6.19. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
6.20. Работодатель несёт ответственность за вред, причиненный здоровью Работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным

повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.
6.21. При установлении Работнику инвалидности вследствие несчастного случая на производстве за счет средств Работодателя без учета суммы единовременной страховой суммы пострадавшему, предусмотренной статьёй 11 Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний», выплачивать единовременное пособие по инвалидности в размере не менее:
для 1-й группы (ограничение 3-й степени) – 0,75 годового фонда заработной платы Работника;
для 2-й группы (ограничение 2-й степени) – 0,5 годового фонда заработной платы Работника;
для 3-й группы (ограничение 1-й степени) – 0,25 годового фонда заработной платы Работника.
6.22. Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством, Учреждение выплачивает Работникам, переведенным на легкую работу в связи с повреждением здоровья (увечьем) при выполнении трудовых обязанностей, разницу между средней зарплатой до повреждения здоровья и средней зарплатой по новому месту работы на срок действия медицинского заключения в данном Учреждении.
Также, Работнику по его заявлению (или по заявлению его членов семьи, законных представителей) компенсируются расходы (лечение, уход и т.п.) в полном объеме за счёт финансовых средств Работодателя.
6.23. Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (статья 226 ТК РФ).
6.24. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются (статья 219 ТК РФ).

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ

7.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

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

7.2. Производить текущий и капитальный ремонт мест общего пользования находящихся в оперативном управлении Учреждения здания и помещений, проводить другие мероприятия по улучшению условий труда Работников по согласованным планам в пределах средств, запланированных на эти цели.

7.2. Осуществлять выплату Работнику находящемуся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, ежемесячного пособия в соответствии действующего законодательства РФ.

7.3. Организовывать повышение квалификации женщин после их выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком.

7.4. Работодатель обязуется для организации горячего питания работников оснастить бытовые помещения электрочайниками, микроволновой печью и холодильником.

8. ЗАЩИТА СОЦИАЛЬНЫХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ ИЗ ЧИСЛА МОЛОДЕЖИ. СТИМУЛИРОВАНИЕ И ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

8.1. В целях защиты социальных и трудовых прав Работников из числа молодёжи (лиц в возрасте не старше 35 лет, далее – Молодёжь) Работодатель и Общее собрание работников обязуются:

- оказывать содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту Молодёжи;
- обеспечивать организацию работы по формированию и обучению кадрового резерва из числа Молодёжи;
- обеспечить закрепление мер социальной поддержки Молодёжи, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности на условиях, предусмотренных трудовым договором, настоящим Договором;
- обеспечивать гарантии и компенсации Молодёжи, обучающимся в образовательных организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

8.2. Работодатель организует мероприятия по выплатам единовременного пособия молодым специалистам Учреждения, окончившим образовательные организации высшего или среднего профессионального образования по очной форме обучения и приступившим к работе на должности педагогических работников в соответствии постановлением Правительства Ленинградской области в действующей редакции.

8.3. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки Молодёжи (молодых специалистов) и их закреплению в Учреждении:

- обеспечение правовой и социальной защищенности;

- развитие эффективного механизма повышения профессионального уровня и непрерывного образования Молодёжи содействие их карьерному росту;
- организация тренингов, семинаров, «круглых столов» и др. по актуальным проблемам молодежи, встреч со специалистами в области методической и общественной работы и т.п.;
- развитие творческой активности Молодежи, содействие их участию в мероприятиях и профессиональных конкурсах по формированию позитивного имиджа, повышения социального статуса;
- оказание помощи Молодёжи в организации досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы в Учреждении;
- содействие в обучении молодёжного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии Работодателя;
- создание условий для формирования молодёжного сообщества, объединяющего на добровольных началах молодых специалистов Учреждения в возрасте до 35 лет.

8.4. Общее собрание работников совместно с Работодателем разрабатывают и обеспечивают:

локальные нормативные акты: Положение о системе наставничества педагогических работников в МБДОУ №16 «Детский сад» г.Кингисеппа; дорожная карта по реализации Положения о системе наставничества *(Приложение № 8)* меры поощрения отличившихся молодых специалистов в профессиональной и общественной деятельности (объявление благодарности Работодателя Учреждения; награждение Почётной грамотой Учреждения; представление к наградам органов управления в сфере образования вышестоящих органов и от Учредителя Учреждения;

закрепление наставников за молодыми специалистами в первый год их работы в Учреждении.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В НЕГО ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН, ПОРЯДОК ИНФОРМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ О ВЫПОЛНЕНИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль за выполнением Договора осуществляется Сторонами и их представителями, а также уполномоченным исполнительным органом государственной власти, осуществляющим функции в сфере труда, по подготовке и контролю за исполнением Договора.

10.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по реализации настоящего Договора на текущий год и ежегодно отчитываются на общем собрании (конференции) Работников Учреждения о его выполнении.

Итоги выполнения обязательств Сторон Договора за полугодие рассматриваются на совместном заседании Совета Учреждения

Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания Договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для

уведомительной регистрации и в установленном порядке для ведомственной регистрации.
10.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Договора Стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.
10.4. Изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия оформляются дополнительным соглашением Сторон. Дополнения к Коллективному договору подлежат регистрации в установленном порядке, указанном в пункте 10.2. настоящего Договора.
10.5. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение трудового законодательства, Договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством РФ (статья 195 ТК РФ).

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий Договор вступает в силу со дня его подписания Сторонами и действует в течение 3-х лет. До истечения указанного срока Стороны вправе продлевать действие Договора или заключить новый Договор.
Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, соглашения, производится в порядке, установленном статьей 38 ТК РФ.
В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения Работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для Работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (статья 41 ТК РФ).
11.2. В месячный срок со дня подписания Договора Работодатель и представители общего собрания работников доводят содержание Договора до сведения всех Работников Учреждения под подпись.
11.3. Работодатель размещает в течение 10-ти рабочих дней со дня подписания Сторонами Договора (изменений и дополнений в Договор) копию Договора (изменений и дополнений в Договор) со всеми приложениями на официальном сайте Учреждения в информационно - телекоммуникационной сети «Интернет».
11.4. Каждый вновь принимаемый на работу в Учреждение Работник до подписания Контракта должен быть ознакомлен Работодателем с настоящим Договором с учетом изменений и дополнений под подпись.
11.5. По взаимной договоренности Сторон настоящий Договор может быть продлен, изменен и дополнен.
11.6. Толкование Договора и разъяснения по вопросам применения отдельных его положений осуществляется Сторонами по взаимной договоренности.
Неотъемлемой частью настоящего Договора являются Приложения (Перечень приложений к Договору).

11.7. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.
11.8. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие.
11.9. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
11.10. Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с прежним Договором.
11.11. Договор составлен в 3-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу,
по одному экземпляру для каждой из Сторон.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка работников МБДОУ №16 «Детский сад» г.Кингисеппа.
2. Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников МБДОУ №16 «Детский сад» г.Кингисеппа.
3. Условия оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория.
4. Перечень должностей, работа на которых даёт право на ежегодные основные удлинённые оплачиваемые отпуска.
5. Перечень должностей, работа на которых дает право на предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день.
6. Перечень профессий и должностей работников и нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты.
7. Перечень рабочих мест, на которые необходима бесплатная выдача моющих и обезвреживающих средств.
8. Положение о системе наставничества педагогических работников в МБДОУ №16 «Детский сад» г.Кингисеппа.
9. План выполнения мероприятий Коллективного договора.

Приложение № 3

Условия оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория.

В случае выполнения педагогическим работником работы по иной должности, по которой ему не установлена квалификационная категория, оплата труда осуществляется с учётом имеющейся квалификационной категории:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации; при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

-если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству, при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	**Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1**
Учитель; преподаватель	воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа);
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Руководитель физического воспитания	инструктор по физической культуре
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель.
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	музыкальный руководитель;
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	инструктор по физической культуре

Приложение № 4

ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, РАБОТА НА КОТОРЫХ ДАЁТ ПРАВО НА ЕЖЕГОДНЫЕ ОСНОВНЫЕ УДЛИНЁННЫЕ ОПЛАЧИВАЕМЫЕ ОТПУСКА

№ п/п	Наименование должностей работников	Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска
1.	Заведующий Учреждением	42 календарных дня
2.	Заместитель заведующего по воспитательной работе	56 календарных дней
3.	Учитель –логопед	
4.	Учитель-дефектолог	
5	Педагог-психолог	
6	Воспитатель	
7	Музыкальный руководитель	
8.	Инструктор по физической культуре	

Приложение № 5

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей, работа на которых дает право на предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день.

№ п/п	Наименование должностей работников	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска
1.	Заведующий	3 календарных дня
2.	Заместитель заведующего по безопасности	

Приложение № 6

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников и нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты и норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Младший воспитатель, помощник воспитателя	Халат для защиты от общих производственных загрязнений (до износа) Перчатки резиновые или из полимерных материалов 6 пар Фартук из полимерных материалов с нагрудником 1 шт.
3	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (до износа) Перчатки с полимерным покрытием 6 пар
4	Шеф-повар, повар.	Халат или костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (до износа) Фартук из полимерных материалов с нагрудником Резиновые перчатки одноразовые 6 коробок
5	Кладовщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (до износа)
6	Кухонный рабочий	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (до износа) Перчатки резиновые или из полимерных материалов 6 пар Фартук из полимерных материалов с нагрудником (до износа).
7	Кастелянша	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (до износа).
8	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (до износа) Перчатки с точечным покрытием 6 пар Боты или галоши диэлектрические дежурные Перчатки диэлектрические дежурные
10	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (до износа) Перчатки с полимерным покрытием 6 пар
11	Машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (до износа) Фартук из полимерных материалов с нагрудником до износа Перчатки с полимерным покрытием 6 пар
12.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (до износа) Перчатки с точечным покрытием 6 пар Перчатки с полимерным покрытием 6 пар

Приложение № 7

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест, на которые необходима бесплатная выдача моющих и обезвреживающих средств.

№ п/п	Рабочее место	Наименование работ и производственных факторов	Пункт типов норм	Норма выдачи на одного работника в месяц
1	Воспитатель	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	7	Пользоваться смывающим средством, имеющемся в наличии в санитарно-бытовых помещениях.
2	Учитель-логопед (учитель-дефектолог)			
3	Педагог - психолог			
4	Музыкальный руководитель			
5	Инструктор по физической культуре			
6	Младший воспитатель (помощник воспитателя)			
7	Заведующий хозяйством			
8	Заведующий			
9	Специалист по закупкам			
10	Делопроизводитель			
11	Шеф-повар (повар)			
12	Кладовщик			
13	Кастелянша			
14	Сторож			
15	Дворник	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	7	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
16	Машинист по стирке и ремонту спец. одежды и белья			
17	Рабочий по комплексному обслуживанию здания			
18	Кухонный работник			
19	Младший воспитатель (помощник воспитателя)	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями Работы с водой, дезинфицирующими средствами, выполняемые в резиновых перчатках	7 2 10	200г (мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100мл (средство гидрофобного действия – отталкивающее влагу); 100мл (регенерирующий, восстанавливающий крем)
20	Уборщик служебных помещений			

Приложение № 9

План выполнения мероприятий Коллективного договора

№	Мероприятия	Срок исполнения	Ответственный за выполнение
1.	Проводить мониторинг по выполнению коллективного договора	В течение всего действия КД	Председатель общего собрания работников Администрация
2.	Оплата и нормы труда, материальное стимулирование работников; - контроль за выполнением норм системы оплаты труда в учреждении требованиям трудового законодательства; - участие представителей от общего собрания работников в осуществлении работодателем материального стимулирования работников учреждения; - обеспечение гласности в вопросах оплаты и стимулирования труда.	В течение всего действия КД	Заведующий Председатель общего собрания работников Комиссия по распределению материального стимулирования работников учреждения;
3	Контроль за использованием рабочего времени работников. Осуществлять проверку своевременности ознакомления педагогических работников с учебной нагрузкой и других работников о совмещении и совместительстве.	В течение всего действия КД	Заведующий Председатель общего собрания работников
4.	Организация работы по повышению квалификации педагогических работников	В течение всего действия КД	Заместитель заведующего по воспитательной работе Председатель общего собрания работников
5.	Проверка выполнения графика аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности.	В течение всего действия КД	Председатель общего собрания работников Аттестационная комиссия
6	Охрана труда: Проведение проверок выполнения требований законодательства по охране труда. Соглашения по охране труда. Утверждение инструкций по охране труда в соответствии с новыми требованиями.	Не реже 1 раза в квартал в течение всего периода действия КД	Заведующий Председатель общего собрания работников

7	Согласование с председатель общего собрания работников: - тарификационного списка; - штатного расписания; - графика отпусков; - утверждение должностных обязанностей работников и т.д	В течение всего действия КД	Заведующий Председатель общего собрания работников
8	Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты и моющими средствами в соответствии с нормами.		Заведующий Председатель общего собрания работников
9.	Проверка Уставной деятельности учреждения		Заведующий
10	Организация культурно – массовой работы в учреждении. Празднование профессионального праздника, государственных праздников.		Заведующий Председатель общего собрания работников
11	Проведение аттестации рабочих мест. Руководитель учреждения		Заведующий
12	Обеспечить бесплатное прохождение медосмотров работников.	Ежегодно сентябрь - октябрь	Заведующий
13	Обеспечение социальными и трудовыми правами работников из числа молодежи. Стимулирование и поддержка молодых специалистов	В течение всего действия КД	
14	Анализ уровня социально – экономического положения работников.	Июнь, декабрь	Председатель общего собрания работников
15	Изучение и анализ перспектив развития учреждения.	Апрель	Заведующий Председатель общего собрания работников