

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад комбинированного вида № 21 «Рощица»

(полное наименование образовательной организации в соответствии с её Уставом.)

на 2018-2020 год (ы)

Принят на общем собрании (конференции) работников организации
Протокол от 25.04.2018 № 1

Представитель
работодателя:

Заведующий

Целихина Валентина Степановна



(подпись Ф.И.О.)

М.Б.Оу № 21

«Рощица»

Представитель
работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

Потапова Диана Николаевна

(подпись)

М.П.



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в департаменте
труда и занятости населения Кемеровской области

Регистрационный № 528 от 04.05.2018 (дата)

/Начальник департамента А.В. Шематова

(Ф.И.О.)

М.П.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально–трудовые отношения в образовательной организации, созданной в форме учреждения Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад комбинированного вида № 21 «Рощица» (далее МБДОУ № 21 «Рощица»).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:
работодатель в лице его представителя – заведующего МБДОУ № 21 «Рощица» Целихиной Валентины Степановны (далее – работодатель);
работники МБДОУ № 21 «Рощица» в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ № 21 «Рощица» (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Потаповой Дианы Николаевны

1.3. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ (далее Закон № 273-ФЗ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Кемеровской области «Об образовании», Едиными рекомендациями Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, Кузбасским региональным соглашением между Кемеровским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзных организаций Кузбасса», Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области на 2016–2018 годы, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Департамента образования и науки Кемеровской области на 2018–2020 годы, Территориальным соглашением в целях согласования социально-экономических интересов сторон коллективного договора, определения взаимных обязательств работодателя и работников по обеспечению социально-трудовых прав и законных интересов работников учреждения, создания более благоприятных условий труда для работников учреждения по сравнению с установленными законодательством и иными нормативными правовыми актами, установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, мер социальной поддержки работников, обеспечения эффективной деятельности учреждения.

1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников МБДОУ № 21 «Рощица», в том числе и на работающих по совместительству.

1.5. Коллективный договор сохраняет своё действие:

- в случае изменения наименования, типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также при смене руководителя учреждения;

- при реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения в течение всего срока реорганизации. При этом любая из сто

Целихина В.С.

Потапова Д.Н.

рон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия настоящего договора на срок до трёх лет;

- при ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации;

- при смене формы собственности коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода права собственности.

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ и настоящим договором. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положение работников по сравнению с положениями договора в настоящей редакции.

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

1.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений договора решаются сторонами путём переговоров.

1.9. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания представителями сторон. Срок действия договора 3 года.

1.10. Кроме коллективного договора социально – трудовые отношения в МБДОУ № 21 «Рощица» регулируются локальными нормативными актами, принимаемыми в пределах компетенции работодателя. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, соглашениями, настоящим коллективным договором, проекты локальных нормативных актов (их содержание), вносимых в локальные нормативные акты изменений и дополнений в соответствии со статьёй 8 ТК РФ, частью 3 статьи 30 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 г. № 273 - ФЗ подлежат согласованию с профсоюзным комитетом в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ. К таким локальным нормативным правовым актам, в частности, относятся:

- положения об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах – ст. 135, 144, 147 ТК РФ;

- приказы и другие локальные нормативные акты об установлении объёма педагогической работы педагогическим работникам - статья 162 ТК РФ, приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (далее приказ Минобрнауки РФ № 1601);

- правила и инструкции по охране труда для работников учреждения – ст. 212 ТК РФ;
- правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ № 21 «Рощица» – ст. 190 ТК РФ, приказ Минобрнауки России «Об утверждении Особенности ра Целихина В.С. Потапова Д.Н.
- бочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» от 11.05. 2016 г. № 536;
- штатное расписание МБДОУ № 21 «Рощица», изменения и дополнения в штатное расписание – в соответствии с настоящим коллективным договором и ст. 8 ТК РФ;
- должностные инструкции, изменения и дополнения в должностные инструкции – в соответствии с настоящим коллективным договором и ст. 8 ТК РФ;
- расписание занятий – в соответствии с настоящим коллективным договором и ст. 8 ТК РФ;
- положение об аттестации руководящих работников и специалистов (кроме педагогических работников) на предмет соответствия занимаемой должности – ст.81 ТК РФ;
- приказы (распоряжения) о привлечении работников к сверхурочной работе, к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ст. ст. 99 и 113 ТК РФ;
- графики работы – ст. 103 ТК РФ;
- перечень должностей работников, для которых установлен ненормированный рабочий день и продолжительность их дополнительного отпуска ст. 101, 119 ТК РФ;
- график отпусков – ст.123 ТК РФ;
- формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации – ст.196 ТК РФ;
- план мероприятий по организации применения профессиональных стандартов – постановление Правительства РФ от 27.06.2016 № 584;
- другие локальные нормативные акты и решения, предусмотренные ТК РФ, настоящим коллективным договором, соглашениями.

Согласно части 4 статьи 30 ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" нормы локальных нормативных актов, принятые с нарушением установленного порядка (без согласования с профсоюзным комитетом, когда это требовалось в соответствии с законодательством или настоящим коллективным договором, соглашением) не применяются и подлежат отмене МБДОУ № 21 «Рощица».

1.11. Правовыми актами, регулирующими социально – трудовые отношения в МБДОУ № 21 «Рощица», являются также соглашения между работниками учреждения в лице профкома и работодателем в лице руководителя МБДОУ № 21 «Рощица»:

выполнения, а также с некоторыми категориями граждан, перечисленными в части 2 ст. 59 ТК РФ, с их согласия. При этом в трудовом договоре указывается причина заключения срочного трудового договора.

2.5. Один экземпляр трудового договора, дополнительного соглашения к трудовому договору, в обязательном порядке вручается работнику под роспись в экземпляре, хранящемся у работодателя. (ст. 67 ТК РФ).

Целихина В.С.

Потапова Д.Н.

2.6. Изменения условий трудового договора, внесение в него дополнений, в том числе увеличение или снижение педагогической нагрузки, производится по согласованию между работником и работодателем и оформляется дополнительным соглашением к договору, а также приказом по МБДОУ № 21 «Рощица» (ст. 72 ТК РФ).

2.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в трудовой договор, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ).

2.8. Трудовой договор сохраняет силу и продолжает действовать при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности (подчинённости) организации, её реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) и изменении типа учреждения.

2.9. Перевод работника (постоянный или временный) на другую должность допускается только с согласия работника (ст. 72.1 ТК РФ). Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую, имеющуюся у него работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. При этом за работником сохраняется средний заработок по прежней работе, если он превышает заработную плату по новой работе, в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ).

Если работник в соответствии с медицинским заключением нуждается в переводе на другую работу на срок до 4 месяцев, но у работодателя отсутствует необходимая для перевода работа, то работодатель отстраняет работника от работы с сохранением места работы (должности) на весь указанный в медицинском заключении срок. В период отстранения от работы работнику выплачивается средний заработок по сохраняемой за ним должности (ст. 73 ТК РФ).

2.10. По соглашению сторон, оформленному дополнительным соглашением к трудовому договору, работник может быть временно переведён на другую работу на срок до одного года, а в целях замещения временно отсутствующего работника - на срок до выхода данного работника на работу. Если после окончания срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он

не потребовал её предоставления и продолжает работать на работе, на которую переведён, то соглашение о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (ст. 72, 2 ТК РФ).

2.11. С работником, которому предоставлена работа по внутреннему совместительству по аналогичной с основной работой или иной должности, заключается отдельный трудовой договор (статьи 60.1 и 282 ТК РФ).
Выполнение педагогическими работниками педагогической работы сверх установленной Целихина В.С. Потапова Д.Н.

нормы часов за ставку заработной платы без занятия штатной должности не считается совместительством и не требует заключения трудового договора (п.2 постановления Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

2.12. Трудовые отношения возлагают на работодателя и работников взаимные права и обязанности.

Работодатель в трудовых отношениях обязуется:

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, дополнительными соглашениями к трудовому договору;
- создавать работникам условия для выполнения ими трудовых обязанностей, норм труда;
- обеспечить безопасные и здоровые условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- создавать работникам условия для соблюдения требований охраны и дисциплины труда;
- в полном размере и в установленные настоящим коллективным договором сроки выплачивать работникам заработную плату;
- соблюдать трудовое законодательство, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- исполнять требования законодательства о социальном партнёрстве с работниками учреждения, в том числе вести коллективные переговоры с работниками в лице первичной профсоюзной организации, заключать коллективный договор, соглашения;
- создавать работникам условия, обеспечивающие им участие в управлении учреждением;
- знакомить работников под роспись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством РФ и Кемеровской области, соглашениями, настоящим договором.

Работники в трудовых отношениях обязуются:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами;
- соблюдать трудовую дисциплину и требования по охране труда;
- выполнять установленные нормы труда;
- качественно выполнять работу;

- исполнять и другие обязанности, предусмотренные законодательством, трудовыми договорами, локальными нормативными актами, приказами и распоряжениями работодателя, соответствующие его полномочиям.

2.13. Прекращение трудовых договоров с работниками (увольнение) работодатель осуществляет по основаниям и в порядке, установленным Трудовым кодексом РФ. Работники, являющиеся членами профсоюза, не могут быть уволены в связи с сокращением численности или штата работников учреждения, признания работника не соответствующим занимаемой должности или Целихина В.С. Потапова Д.Н.

выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.п. 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ) без предварительного, до издания приказа об увольнении, получения согласия профсоюзного комитета учреждения – ст. ст. 82 и 373 ТК РФ.

Не допускается увольнение в связи с сокращением численности или штата работников ввиду несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе работников, указанных в абзацах 1 и 4 ст. 261 ТК РФ.

2.14. Стороны исходят из того, что установление штатного расписания, внесение в него изменений (сокращение штата) осуществляется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии со статьями 8 и 372 ТК РФ. В соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утверждённой распоряжением Правительства РФ от 26.11. 2012 г. № 2890 - Р, штатная численность учреждения формируется с применением систем нормирования труда с учётом необходимости качественного оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ).

2.15. При возникновении необходимости сокращения численности или штата работников учреждения работодатель:

2.15.1. В соответствии с п. п. 1.10 и 2.13 настоящего коллективного договора направляет профсоюзному комитету проект приказа (нового штатного расписания) о сокращении численности или штата работников и обоснование к нему, в котором должны быть указаны причины принятого решения, перечень сокращаемых должностей, варианты трудоустройства высвобождающихся работников, вакантные должности.

2.15.2. Обеспечивает преимущественное право на оставление на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ категорий работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста - за 3 года до достижения общеустановленного пенсионного возраста;
- проработавшие в учреждении десять и более лет;

- инвалиды, независимо от причин инвалидности;
- родители, имеющие ребёнка инвалида в возрасте до 18 лет;
- многодетные семьи, имеющие трёх и более детей;
- одинокие матери и отцы, опекуны и попечители, воспитывающие детей в возрасте до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие стаж работы по специальности менее трёх лет. (к молодым специалистам относятся лица, указанные в ст. 14 Закона Кемеровской области "Об образовании");
- работник, являющийся не освобождённым от основной работы председателем первичной профсоюзной организации учреждения.

Целихина В.С.

Потапова Д.Н.

2.15.3. Предоставляет работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, свободное от работы время не менее одного рабочего дня в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

2.15.4. Выплачивает увольняемому в связи с сокращением численности или штата работников, выходное пособие, в соответствии ст. 178 ТК РФ.

2.16. Стороны рассматривают увольнение работников по сокращению численности или штата, как крайнюю меру, когда сокращение вызвано объективными причинами и не представляется возможным перевести высвобождающихся работников на другую работу в учреждении.

2.17. При сокращении численности или штата работников не допускается увольнение по данной причине двух или более работников из одной семьи в течение года.

2.18. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом не является основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по мотивам несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ), если по результатам аттестации работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.19. Профсоюзный комитет МБДОУ № 21 «Рошица». на основании ст. 370 ТК РФ и ст. 19 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» обязан осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением работодателем законодательства, соглашений, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров в отношении членов профсоюза, оказывать работникам, являющимся членами профсоюза, практическую помощь в восстановлении нарушенных прав, в том числе, путём обращения в Государственную инспекцию труда и в судебном порядке в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

2.20. В соответствии со ст. 52 и 53 ТК РФ работники учреждения имеют право на участие в управлении учреждением непосредственно и через профсоюзный комитет. Стороны пришли к соглашению, что основными

формами непосредственного участия работников в управлении учреждением являются общие собрания работников, анкетирование, опросы, участие в разработке и принятии коллективного договора, локальных актов МБДОУ № 21 «Рощица».

На собраниях с участием руководителя учреждения обсуждаются вопросы о работе учреждения и мерах по её улучшению. Предложения работников подлежат обязательному рассмотрению руководителем МБДОУ № 21 «Рощица». В случае отклонения предложений их авторам должен быть дан письменный ответ с обоснованием причин отклонения.

Собрания созываются как по инициативе работодателя, так и по инициативе профкома, а также при групповом обращении работников о созыве собрания.

Целихина В.С.

Потапова Д.Н.

Собрание считается правомочным, если в нём участвует более половины списочного состава работников.

2.21. Профсоюзный комитет, реализуя права работников на участие в управлении учреждением через профком

- организует мероприятия по непосредственному участию работников в управлении учреждением;
- представляет работодателю своё решение по проектам локальных нормативных актов;
- проводит с администрацией МБДОУ № 21 «Рощица». консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов и обеспечения прав работников;
- рассматривает планы социально – экономического развития учреждения;
- вносит администрации учреждения предложения, направленные на улучшение работы учреждения, участвует в их рассмотрении.

Осуществляет другие меры по обеспечению участия работников в управлении учреждением.

3. Оплата труда и нормы труда

3.1. Стороны исходят из того, что:

на основании статьи 144 Трудового кодекса РФ система оплаты труда работников учреждения устанавливается настоящим коллективным договором и локальными нормативными актами МБДОУ № 21 «Рощица» в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Кемеровской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города - для муниципальных образовательных организаций.

3.2. Заработная плата работников включает в себя:

- оклад (должностной оклад) у работников, которым включая педагогических работников, в качестве нормы труда установлена продолжительность рабочей недели;
- ставку заработной платы, тарифную часть заработной платы у педагогических работников, которым приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени

(нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

3.3 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы увеличиваются соответствующим работникам с применением повышающих коэффициентов за:

- специфику учреждения (группы);
- наличие квалификационной категории;
- наличие ученой степени, почетного звания.

Целихина В.С.

Потапова Д.Н.

Применение указанных повышающих коэффициентов к размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, исходя из которого исчисляются тарифная часть заработной платы педагогических работников, компенсационные и стимулирующие выплаты, устанавливаемые в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании;
- со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории, со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, со дня присвоения, награждения;

3.5. По решению руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом отдельным работникам на определенный период времени может устанавливаться с применением персонального повышающего коэффициента персональная надбавка к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы с учетом профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы работника и других факторов. Установление персональной надбавки к ставке заработной платы не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, исчислении тарифной части заработной платы у педагогических работников.

3.6. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных

обязанностей, профилей работ в соответствии с приложением № 2 к коллективному договору.

Сохраняются условия 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 - на один год;
- в случае восстановления на работе по решению суда - на 6 месяцев;
- один год до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;
- на 6 месяцев по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года;

Целихина В.С.

Потапова Д.Н.

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

3.7. При приёме на работу педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий, но имеющих заслуги в области образования (наличие почётного звания, отраслевых знаков отличия, государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности и т. п., а также наличие у педагогических работников учёной степени кандидата или доктора наук по профилю деятельности) на срок до 1 года, до прохождения аттестации размеры ставок заработной платы, должностных окладов, устанавливаются как для лиц, имеющих квалификационные категории.

3.8. Выплаты компенсационного характера производятся:

3.8.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов устанавливает в Положении об оплате труда работников конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» (далее Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда, которых, отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются

гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет: выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и устанавливаются тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразованию СССР от 20 августа 1990 г. № 579;

3.8.2. При выполнении работ различной квалификации, совмещений профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при превышении нормативной наполняемости количества воспитанников в группе - ст. ст. 60.2, Целихина В.С. Потапова Д.Н.

149,151, ТК РФ;

3.8.3. За сверхурочную работу ст. 99, 151 ТК РФ;

3.8.4. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни - ст. ст. 113, 153 ТК РФ;

3.8.5. За работу в ночное время с 22 часов до 6 часов в размере не менее 40% (процентов) оклада, ставки заработной платы в соответствии со ст.154 ТК РФ, Кузбасским Региональным Соглашением между Кемеровским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзных организаций Кузбасса», Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области.

За работу в вечернее время с 18 до 22 часов в размере 20% (процентов) оклада, ставки заработной платы;

3.8.6. При работе в сменном режиме - ст. 103 ТК РФ;

3.8.7. Размеры компенсационных выплат устанавливаются локальным нормативным актом МБДОУ № 21 «Рощица» по согласованию с профсоюзным комитетом не ниже размеров, установленных законодательством и иными нормативными РФ и Кемеровской области.

3.8.9. В соответствии с частью 7 статьи 377 ТК РФ установить компенсационную выплату председателю первичной профсоюзной организации учреждения за участие в подготовке проектов локальных нормативных актов, контроль за выполнением условий настоящего договора, соглашений, соблюдением трудового законодательства и локальных нормативных актов учреждения выполнение других профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников в размере ежемесячно 300 рублей к окладу.

3.8.10. Все компенсационные выплаты производятся за счет базовой части фонда оплаты труда

3.9. Выплаты стимулирующего характера.

Выплатами стимулирующего характера являются:

- премиальные выплаты по итогам работы (выплачиваются при условии достижения работником показателей эффективности и качества работы,

предусмотренных в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору);

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;

Целихина В.С.

Потапова Д.Н.

- вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.10. В соответствии со ст.135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается (изменяется) трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), в котором предусматриваются:

- повышающие коэффициенты, подлежащие применению к окладу, ставке заработной платы данного работника и размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, исчисленные с применением повышающих коэффициентов;
- установленная приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», норма часов педагогической работы за ставку заработной платы по должности работника;
- в случае установления работнику объема педагогической работы больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы указывается фактический объем педагогической работы и исчисленная пропорционально нагрузке тарифная часть заработной платы работника;
- наименования и размеры полагающихся работнику выплат компенсационного характера, факторы, обуславливающие получение этих выплат;
- выплаты стимулирующего характера, включая показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов и качества работы, размеры выплат;

- начисления на установленную величину минимального размера оплаты труда районного коэффициента 30 %.

3.11. В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в следующие дни – 29 и 14 числа (промежуток времени между выплатами частей заработной платы не должен превышать половины месяца и выплата должна производиться не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода за который заработная плата начислена). Аванс в счёт заработной платы за первую половину месяца определяется в размере не менее 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, тарифной части заработной платы работника.

Оплата отпуска производится 29 и 14 числа.

Заработная плата с письменного согласия работника может перечисляться на указанный им счет в банке или на банковскую карту. В этом случае оплату банковских услуг осуществляет учреждение за свой счет.

3.12. В соответствии со ст. 236 ТК РФ, при задержке выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, учреждение выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Потапова Д.Н.

пенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Начисление и выплата процентов обязательна независимо от отсутствия вины учреждения и его руководителей.

3.13. В случае задержки выплаты аванса или второй части заработной платы на срок более 15 дней работники учреждения имеют право, известив руководителя учреждения в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте, при этом за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

3.14. Одновременно с выдачей второй части заработной платы (в день перечисления второй части заработной платы на банковские карты) всем работникам учреждения выдаются расчетные листки, в которых указываются сведения о составных частях заработной платы за месяц и других сумм начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за дни задержки выплаты аванса и второй части заработной платы, за дни задержки оплаты

контролирует начисление и выплаты процентов (денежной компенсации) в случае нарушения работодателем сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, других выплат, причитающихся работникам. Предъявляет письменные требования к работодателю о начислении и выплате компенсации. О принятых мерах работодатель обязан сообщить профкому в недельный срок со дня получения требования.

Разъясняет работникам их право на получение денежной компенсации при нарушении сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска и других выплат, право на приостановку работы в случае просрочки выплаты заработной платы более чем на 15 дней, оказывает работникам содействие в реализации их прав;

В соответствии со ст. 195 ТК РФ ставит перед работодателем, а в отношении руководителя учреждения перед его работодателем о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушивших законодательство об оплате труда, условия коллективного договора, соглашений.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В МБДОУ № 21 «Рощица» устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Для сторожей устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней согласно графика.

Целихина В.С.

Потапова Д.Н.

4.2. Продолжительность рабочего времени у руководящих работников, учебно-вспомогательного персонала, и профессиям рабочих составляет 40 часов в неделю (нормальная продолжительность рабочего времени).

У работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, недельная продолжительность рабочего времени не должна превышать 35 часов.

Продолжительность рабочего времени у медицинских работников не более 39 часов в неделю.

4.3. Продолжительность и режим рабочего времени педагогических работников регулируются приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре», и «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» от 11.05.2016г. № 536.

Педагогическим работникам, перечисленным в п.п. 2.1. 2.2. приложения №1 к приказу №1601 «Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (педагоги-психологи и др.) установлена фиксированная продолжительность рабочего времени – 30, 36 часов в неделю.

Педагогическим работникам, перечисленным в п.п. 2.3. – 2.7. приложения №1к приказу №1601 (воспитатели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, музыкальные руководители, инструкторы по физической культуре)

установлена норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы – 20, 24, 25, 30, 36 часов. Продолжительность рабочего времени данных работников соответствует объему их педагогической работы. При увеличении или уменьшении, с согласия работника, педагогической нагрузки против установленной нормы часов за ставку заработной платы их рабочее время увеличивается или уменьшается. Ежегодное установление педагогической нагрузки не требуется.

4.4. В соответствии со ст. 93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день, неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При неполном рабочем времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объёма работ.

При этом продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска не уменьшается, не ограничиваются и другие трудовые права работника.

Педагогическим работникам, желающим перейти на неполное рабочее время,
Целихина В.С. Потапова Д.Н.

работодатель разъясняет, что период работы в режиме неполного рабочего времени не засчитывается в стаж работы, дающей права на досрочное назначение пенсии в связи с педагогической деятельностью.

4.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не перечисленных в ст. 113 ТК РФ, допускается только с письменного согласия работников и по согласованию с профкомом.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом данные работники должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя, в котором указываются фамилии и должности, привлекаемых к работе, причина организации работы в выходной или нерабочий праздничный день, согласие профкома и работников.

4.6. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка продолжительностью как правило 28 календарных дней.

В соответствии со ст. 334 ТК РФ, п. 3 части 5 ст. 47, частью 7 ст. 51 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций

предоставляются ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска. Продолжительность отпусков установлена постановлением правительства РФ от 14.05.2015г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и в зависимости от типа образовательной организации (группы) составляет 42, 56 календарных дней. Согласно части 4 ст.52 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и указанному постановлению Правительства РФ от 14.05.2015г. №466 отпуска продолжительностью 42 и 56 календарных дней предоставляются также заместителям руководителей образовательных организаций, если их деятельность связана с руководством образовательной деятельности, указанной в наименовании должности и в должностной инструкции.

У других заместителей руководителя учреждения продолжительность отпуска составляет 28 календарных дней.

4.7. Работникам, условия труда на рабочих места, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней. Продолжительность данного дополнительного отпуска конкретного работника устанавливается в трудовом договоре. В соответствии со ст. 15 Федерального закона от 28.12.2013г. №421-ФЗ, если после проведения специальной оценки условий труда условия труда на рабочем месте не улучшены, то сохраняется ранее установленная продолжительность оплачиваемого отпуска Целихина В.С. Потапова Д.Н.

ка.

До проведения специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительный отпуск предоставляется в соответствии со списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работы в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974г. №298/П-22 (с последующими изменениями и дополнениями) не менее 7 календарных дней. Перечень должностей и профессий работников, которым предоставляется указанный дополнительный отпуск, и его продолжительность прилагается (приложение №5).

4.8. У работников, имеющих инвалидность 3 группы, отпуск 30 календарных дней. В соответствии со ст. ст. 116, 119, ТК РФ, постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 13.02.2006г. №40 (ред. от 07.07.2008) «Об утверждении порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств областного бюджета» лицам работающим в режиме ненормированного рабочего дня предоставляется дополнительный отпуск в зависимости от занимаемой должности до 12 календарных дней, но не менее трех календарных дней (перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и

продолжительность дополнительного отпуска прилагается (приложение № 6).

4.10. Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодными графиками отпусков, которые утверждаются работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления очередного календарного года. При составлении графика отпусков должны быть учтены права некоторых категорий работников на выбор времени отпуска, необходимость обеспечения нормальной работы учреждения, создания благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков является локальным нормативным актом, с ним работодатель обязан ознакомить всех работников под роспись (ст. 22 ТК РФ).

О дате начала отпуска работник должен быть извещён работодателем под роспись не позднее, чем за две недели до начала отпуска.

График отпусков обязателен для исполнения, как работодателем, так и работником, может быть изменен только с согласия работника и профкома.

4.11. По заявлению работника часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией.

С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, также может быть заменена денежной компенсацией часть дополнительного отпуска, в связи с работой с вредными (опасными) условиями труда, превышающая 7 календарных дней.

4.12. В случае, если работодатель не произвёл оплату отпуска 29 и 14 числа или не полностью оплатил время отпуска, либо предупредил работника позд
Целихина В.С. Потапова Д.Н.

нее, 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.

В случае приобретения путёвки на санаторно-курортное лечение работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в период, необходимый для использования путёвки и проезда к месту нахождения санаторно-курортного учреждения и обратно.

Разделение отпуска и предоставление его по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

4.13. Предоставляет педагогическим работникам учреждения, для которых работа в учреждении является основным местом работы, не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года. Отпуск определяется в порядке, установленном ст. 135 ТК РФ, Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утверждённым приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644, и настоящим коллективным договором. При исчислении продолжительности непрерывной педагогической работы суммируются:

периоды фактически проработанного времени в должности педагогического работника, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из областных органов исполнительной власти или органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работа в указанных органах предшествовала педагогической работе, не более трёх месяцев;

время, когда педагогический работник не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе;

время нахождения педагогического работника в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;

время замещения должности педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

Продолжительность длительного отпуска устанавливается календарный год.

По соглашению между работником и работодателем отпуск может быть разделён на части. При этом дробление на части продолжительностью менее трёх месяцев не допускается. В случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске отпуск продлевается на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности.

Целихина В.С.

Потапова Д.Н.

По заявлению работника длительный отпуск присоединяется к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Оплата длительного отпуска производится за счёт средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется приказом работодателя.

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняется место работы.

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

Порядок и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года закреплены в Положении, являющемся приложением № 4 к настоящему коллективному договору.

4.14. Работодатель обязуется предоставлять работникам учреждения отпуска с сохранением заработной платы продолжительностью:

для проводов детей в армию 2 календарных дня;

в случае свадьбы работника или (детей работника) 3 календарных дня;

на похороны близких родственников до 3 календарных дней.

4.15. Установить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней для работников, имеющих двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, для работников имеющих ребёнка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноких матерей, одиноких отцов, воспитывающих ребёнка в возрасте до четырнадцати лет. Данный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

4.16. В соответствии с решением Кемеровского областного Совета народных депутатов от 12.05.1990 г. предоставлять женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 16 лет, дополнительно один день отдыха в месяц с сохранением среднего заработка, женщинам, имеющим одного ребёнка в возрасте до 16 лет сокращать рабочую неделю на 1 час с сохранением среднего заработка.

4.17. Согласно ст. 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребенком – инвалидом по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Правила предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами, утверждены постановлением Правительства РФ от 13.10.2014г. №1048

4.18. Профсоюзный комитет:

- осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением прав работников на установленную законодательством продолжительность рабочего времени, имея ввиду недопустимость привлечения работников к работе сверх продолжительности рабочего времени за исключением предусмотренных законом Целихина В.С. Потапова Д.Н.

отдельных сверхурочных работ;

- отказывает в согласовании привлечения работников к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни при отсутствии письменного согласия работников и законных оснований для привлечения к работе с нарушением права на отдых;

- при рассмотрении проекта графика отпусков проверяет учтены ли права некоторых категорий работников на выбор ими времени отпуска и законные просьбы работников, например в связи с предстоящим лечением;

- контролирует ведение табеля учета рабочего времени, отражение в них работ в выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительную повышенную оплату за эти работы, предъявляет к работодателю требования (в письменной форме) о производстве дополнительных выплат;

обращается к руководителю учреждения, а в отношении его к работодателю руководителя с заявлением о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушивших законодательство о рабочем времени и времени отдыха, в частности привлекающих работников без их письменного согласия к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни.

5. Условия и охрана труда

Стороны договора рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

5.1. Работодатель обязуется обеспечить безопасные условия труда в учреждении, при которых исключается воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов или уровни их воздействия не превышает установленных нормативов, создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья работников.

5.2. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательных организаций и охрану труда и здоровья работников в составе субсидий на выполнение государственных услуг (работ), оказываемых образовательными организациями.

5.3. В этих целях работодатель в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и Кемеровской области:

5.3.1. Организует создание и функционирование системы управления охраной труда в учреждении в соответствии со ст.212 ТК РФ.

Согласно ст. 217 ТК РФ в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в организации, в которой численность работников превышает 50 человек, назначается ответственный по охране труда

5.3.2. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение работников по охране труда, медицинские осмотры работников в размере не менее 2% (процентов) от фонда оплаты труда и не менее 0,7% (процента) от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

Целихина В.С.

Потапова Д.Н.

Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов до 20% (процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в целях осуществления предупредительных мер работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 1 декабря 2014г. №386 ФЗ « О бюджете Фонда страхования Российской Федерации на 2018 год и на плановый период 2019 и 2020 годов».

5.3.3. Организует выполнение стандартов безопасности труда в учреждении, отраслевых типовых инструкций по охране труда для работников образовательных учреждений, отраслевых правил по охране труда при проведении занятий, санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН, локальных правил и инструкций по охране труда работников.

компенсаций (сокращенная продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый отпуск, повышенная оплата труда). Если после специальной оценки условий труда работодателем не улучшены условия труда на рабочих местах, работникам предоставляются гарантии и компенсации в ранее установленных размерах (ст. 15 ФЗ от 28.12.2013г.№421-ФЗ). До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда, предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда гарантии и компенсации в соответствии с приказом Гособразованию СССР от 20.08.1990г.№ 579 (с изменениями и дополнениями на момент предоставления).

5.3.11. Разрабатывает и утверждает по согласованию с профсоюзным комитетом в порядке, установленном ст.372 ТК РФ, правила и инструкции по охране труда для работников учреждения, контролирует их соблюдение.

5.3.12. Внедряет передовой опыт работы по улучшению условий и охраны труда, применению современных средств индивидуальной защиты, снижению травматизма и заболеваемости работников, информирует работников о вновь принимаемых нормативных правовых актов по вопросам охраны труда и порядке их применения.

5.3.13. Обеспечивает выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором

5.3.14. Организуют мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа, связанные с профилактикой здоровья и поддержанием здорового образа жизни работников.

5.3.15. Ежегодно заключает с работниками в лице профсоюзного комитета и Целихина В.С. Потапова Д.Н

.обеспечивает его выполнение соглашения по улучшению условий и охраны труда с учетом результатов специальной оценки условий труда и аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной до 1.01.2014.

5.3.16. В соответствии со ст. 218 ТК РФ создает совместно с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители работодателя и профсоюзного комитета учреждения.

Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, проверки условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах проверок.

Создает членам комиссии необходимые условия для работы, за счет средств учреждения организует их обучение по охране труда и обеспечивает необходимыми нормативными документами и справочными материалами.

5.3.17. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технического инспектора труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками учреждения.

5.3.18. Выполняет представления и требования технического инспектора труда и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представления уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации об устранении выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья, прав и законных интересов работников области охраны труда.

5.3.19. Представляет в профсоюзной комитет МБДОУ № 21 «Рощица» и выше - стоящие профсоюзные органы информации о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

5.4. На время приостановки работ в учреждении, либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняются место работы и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведён работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как простой по вине работодателя.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечёт за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

Целихина В.С.

Потапова Д.Н.

5.5. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

5.6. Работники учреждения обязуются:

- соблюдать требования по охране труда и технике безопасности;
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные медицинские осмотры в установленном законодательством порядке;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- немедленно извещать своего руководителя или заменяющего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

5.7. Профсоюзный комитет:

5.7.1. Заключает с работодателем от имени работников учреждения на календарный год Соглашение по улучшению условий и охраны труда работников.

5.7.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов профсоюзов на здоровье и безопасные условия труда, гарантии и компенсации в связи с работой во вредных и (или) опасных условиях труда, представляет и защищает интересы членов профсоюза во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений в сфере охраны труда.

5.7.3. Принимает участие в специальной оценке условий труда, вносит работодателю мотивированное предложение о проведении внеплановой специальной оценки условий труда.

5.7.4. Организует, не реже одного раза в год, проверку состояния охраны труда в МБДОУ № 21 «Рощица», выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных настоящим коллективным договором, соглашениями по охране труда и разработанных по результатам специальной оценки условий труда, привлекая для этого уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и комитет (комиссию) по охране труда.

Результаты проверок рассматриваются на заседаниях профсоюзного комитета с определением требований к работодателю об устранении выявленных нарушений.

5.7.5. Рассматривает по представлениям работодателя в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, проекты локальных нормативных актов по охране труда и представляет по ним работодателю мотивированное решение профкома.

5.7.6. Обеспечивает реализацию права работников на сохранение за ними места работы (должности) и среднего заработка за время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

5.7.7. Участвует в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда, организует участие уполномоченных (доверенных) лиц учреждения в Общерос Целихина В.С. Потапова Д.Н.

сийском смотре – конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

5.7.8. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего, представляет в комиссию по расследованию несчастного случая заключение профсоюзного комитета о степени вины пострадавшего.

5.7.9. Принимает участие в работе комиссии по проверке готовности учреждения к новому учебному году и к работе в зимних условиях.

6. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров.

6.1. Стороны исходят из того, что работодатель обеспечивает стабильный состав трудового коллектива учреждения, создает в коллективе деловую и творческую обстановку, условия для надлежащего, объективного и беспристрастного исполнения работниками своих должностных обязанностей,

осуществляет меры по недопущению возможности возникновения конфликта интересов, стимулирует интерес к изучению и применению передовых методов работы, следование общепринятым нравственным и этическим нормам.

6.2. В целях привлечения и закрепления профессиональных кадров работодателем применяются, в частности, следующие меры:

- меры поощрения за длительный, добросовестный труд – выплата единовременных премий, почетной грамотой, представления к государственным наградам, наградам Кемеровской области, ведомственным наградам;

- педагогическим и медицинским работникам – молодым специалистам в первые три года работы в учреждении выплачивается ежемесячное социальное пособие в размерах, установленных Коллегией Администрации Кемеровской области. В соответствии с законом Кемеровской области «Об образовании» под молодыми специалистами понимаются лица в возрасте до 30 лет – педагогические и медицинские работники, впервые после окончания образовательной организации высшего образования, профессиональной образовательной организации или организации дополнительного профессионального образования по программе ординатуры приступившие соответственно к педагогической или медицинской деятельности и работающие в образовательной организации до истечения трех лет со дня окончания образовательной организации. Датой окончания образовательной организации является дата решения аттестационной комиссии о присвоении квалификации, указанная в дипломе;

- молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования, профессиональные образовательные организации или организации дополнительного профессионального образования по программе ординатуры и заключившим до 20 сентября года окончания указанных образовательных организаций трудовые договоры с государственными и муниципальными образовательными организациями, расположенными в сельской местности, выплачивается единовременное социальное пособие в размере, установленном Целихина В.С. Потапова Д.Н.

Коллегией Администрации Кемеровской области;

- молодым специалистам предоставляется преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников учреждения;

- решает в администрации городского округа вопрос о предоставлении педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма или жилых помещений специализированного жилищного фонда (ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

6.3. Работодатель:

- стимулирует и создает условия для непрерывного профессионального образования работников;

- освобождает работников от работы с сохранением среднего заработка для участия в семинарах, проводимых областными и муниципальными учреждениями повышения квалификации педагогических работников;
- обеспечивает условия и организует дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации) педагогических работников не реже чем один раз в три года с оплатой обучения за счет средств учреждения (ст.196 ТК РФ, ст. 28 и 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- создает работникам необходимые условия для совмещения работы с получением среднего профессионального и высшего образования, предоставляет им установленные законодательством гарантии и компенсации – дополнительные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, устанавливает по желанию им сокращенную рабочую неделю. По заявлению работника к учебному отпуску присоединяется ежегодный оплачиваемый отпуск;
- осуществляет аттестацию руководящих, педагогических, административно-хозяйственных работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям. Аттестация педагогических работников проводится в порядке, установленном Минобрнауки РФ, а аттестация других работников в соответствии с Положением об аттестации принятым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;
- оказывает содействие педагогическим работникам в подготовке к аттестации в целях установления квалификационной категории;
- учитывает мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при определении количества работников и персональный состав представляемых к награждению.

Стороны определили, что работодатель:

- разрабатывает мероприятия по сохранению количества рабочих мест и численности работников, работающих в учреждении по трудовым договорам по основному месту работы, при этом учитываются предложения профкома и работников;
- решение о сокращении численности или штата работников принимает только при реальной необходимости в этом по согласованию с выборным органом Целихина В.С. Потапова Д.Н. первичной профсоюзной организации;
- информирует профсоюзный комитет не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников организации, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.
- предупреждает работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставляет время работнику для поиска работы в течение рабочего дня;
- не допускает увольнение работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов

занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца.

В связи с принятием Федеральных законов «О независимой оценке квалификации» и «О внесении изменений в трудовой кодекс Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О независимой оценке квалификаций» и постановлением Правительства «Об особенностях применения профессиональных стандартов.....» работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения утверждает план мероприятий по организации применения профессиональных стандартов, в котором, в частности, предусматривается определение профессиональных стандартов, подлежащих применению в учреждении, проведение анализа профессиональных компетенций работников на соответствие профессиональным стандартам, меры по профессиональному обучению и (или) дополнительному профессиональному образованию работников, у которых квалификация не соответствует требованиям профессиональных стандартов.

Мероприятия по внедрению профессиональных стандартов осуществляются за счёт средств учреждения.

При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя, кроме того работодатель должен предоставлять ему гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

7. Социальные гарантии и социальная поддержка.

Целихина В.С.

Потапова Д.Н.

7.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством РФ и Кемеровской области, соглашениями, коллективным и трудовыми договорами, в частности:

- запрещение работодателю требовать от работника выполнения работы не предусмотренной трудовым договором, соответственно право работника на отказ от выполнения подобных заданий (ст.60 ТК РФ);
- изменение условий трудового договора, как правило, только с согласия работника (ст. 72 ТК РФ);

- возмещение работнику заработной платы в случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в частности, незаконного отстранения от работы в связи с не прохождением медицинского осмотра по вине работодателя, в связи с приостановкой работником работы из-за задержки работодателем выплаты заработной платы на срок более 15 дней (ст. ст. 142, 234 ТК РФ);
- сохранение за работником места работы (должности) и среднего заработка при направлении его на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, а также на проведение независимой оценки квалификаций на соответствие профессиональному стандарту (ст. 187 ТК РФ); при сокращении численности или штата работников учреждения-в форме трудоустройства на другую должность в учреждении, выплаты выходного пособия и среднего заработка на период трудоустройства до трех средних месячных заработков в случае увольнения (статьи 81, 178,180, ТК РФ);
- при совмещении работы с получением образования – в форме предоставления дополнительных отпусков с сохранением среднего заработка, сокращения продолжительности рабочего времени (глава 26 ТК РФ);
- при наступлении страхового случая по обязательному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством-в форме выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, по уходу за ребенком (статьи 183,255, ТК РФ, Федеральный закон от 29.12.2006г. №255-ФЗ);
- с учетом особенностей регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями – в форме перевода беременных женщин на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе, предоставления отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, ограничения увольнения беременных женщин и лиц с семейными обязанностями по инициативе работодателя (глава 41 ТК РФ);
- в других случаях предусмотренных законодательством.

7.2. Работодатель:

7.2.1. Осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

В установленные сроки и полностью перечисляет за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, фонд социального страхования РФ, фонд ме
Целихина В.С. Потапова Д.Н.

дицинского страхования РФ.

Обеспечивает своевременность и достоверность предоставляемых сведений о стаже работы и заработной плате работников в отделение Пенсионного фонда РФ по Кемеровской области.

7.2.2. Оказывает педагогическим работникам помощь в подборке материалов для досрочного назначения страховой пенсии по старости.

7.2.3. Ходатайствует перед администрацией городского округа о предоставлении педагогическим работникам жилых помещений специализированного жилищного фонда, а педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях-вне очереди жилых помещений по договорам социального найма (статья 47 федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 12.12.2012г. №273-ФЗ).

Оказывает работникам, нуждающимся в улучшении жилищных условий и относящимся к категориям граждан, предусмотренных законом Кемеровской области «О предоставлении долгосрочных целевых жилищных займов, социальных выплат на приобретение жилых помещений и развитии ипотечного жилищного кредитования», содействие в улучшении жилищных условий в порядке и на условиях, установленных данным законом.

7.2.4. Оказывает помощь работникам в устройстве детей в детские дошкольные учреждения.

7.2.5. Организует в учреждении общественное питание (комнаты для приёма пищи), здоровое питание для работников.

7.3. Профсоюзный комитет:

7.3.1. Осуществляет профсоюзный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и компенсаций, предусмотренных в настоящем разделе коллективного договора. Результаты проверок, не реже одного раза в полугодие, рассматриваются на заседаниях профкома.

7.3.2. Контролирует соблюдение работодателем законодательства об обязательном социальном страховании работников по всем видам страхования (от несчастных на производстве и профессиональных заболеваний, пенсионное, социальное, медицинское).

7.3.3. Оказывает членам Профсоюза, нуждающимся в материальной помощи, материальную помощь из средств профсоюзного бюджета.

7.3.4. Оказывает членам Профсоюза юридическую помощь в форме консультаций, советов по вопросам, указанным в данном разделе коллективного договора.

8. Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза.

8.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации, её выборных органов (профсоюзного комитета, председателя) и комиссий, а также права членов Профсоюза определены Трудовым кодексом РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими нормативны Целихина В.С. Потапова Д.Н.

ми правовыми актами РФ и Кемеровской области, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Кузбасским региональным соглашением между Кемеровским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзных организаций Кузбасса», Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области

- вовлекает работников в управление учреждением;
- вносит работодателю предложения об образовании комитета (комиссии) по охране труда, комиссии по трудовым спорам и других органов, создаваемых на паритетной основе с работодателем, оказывает им помощь в организации работы;
- осуществляет приём членов Профсоюза по личным вопросам, принимает участие в приёме работников по социально – трудовым вопросам руководителем учреждения, рассматривает письменные обращения и жалобы членов Профсоюза;
- оказывает членам Профсоюза правовую помощь в восстановлении их нарушенных прав путём обращения к руководителю учреждения, а также через комиссию по трудовым спорам и в судебном порядке;
- выполняет другие функции, отнесённые к компетенции первичной профсоюзной организации.

8.3. Профком регулярно информирует работников учреждения о работе профсоюзной организации, профсоюзного комитета и постоянно действующих комиссий. Размещает в доступном для всех работников месте информационные листки о заседаниях профкома и комиссий, рассмотренных ими вопросах и принятых решениях, о внесённых работодателю предложениях, результатах рассмотрения обращений членов Профсоюза и других мероприятиях профсоюзной организации, в т.ч. совместных с работодателем, использует для информации о работе профсоюзной организации телевидение и радио, применяемые в работе администрации учреждения. О наиболее крупных мероприятиях, например, о заключении коллективного договора, соглашения и т.п., целесообразно размещать материалы в городской газете.

8.4. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

- работники, входящие в состав профсоюзного комитета учреждения, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, уволены по инициативе работодателя (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профсоюзного комитета, а председатель профсоюзной организации и его заместители также без согласия выборного органа городской организации профсоюза;
- перевод указанных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного комитета учреждения;
- привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюзного комитета в комиссии по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе ра Целихина В.С. Потапова Д.Н.

ботодателя допускается только с предварительного согласия профсоюзного комитета учреждения (п.4 ст.25 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

Представители профсоюзного комитета, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения – до заключения коллективного договора не могут быть без предварительного согласия профсоюзного комитета подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии ТК РФ иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ст.39 ТК РФ).

8.5. Члены профсоюзного комитета учреждения и ревизионной комиссии, работники, избранные в состав вышестоящих профсоюзных органов, а также работники, избранные делегатами, освобождаются работодателем от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе конференций, советов, созываемых организациями Профсоюза, и на время проезда к месту проведения указанных мероприятий и обратно. Освобождение от работы производится на основании извещения работодателя и профсоюзного комитета о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

8.6. Стороны договорились, что отношения между ними строятся на добровольной и взаимоуважительной основе с соблюдением прав сторон, рассматривают в качестве одной из основных задач поддержание стабильной обстановки в коллективе.

9. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в департамент труда и занятости населения Кемеровской области.

9.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора.

9.3. Текущий контроль за выполнением коллективного договора осуществляет созданная в этих целях двухсторонняя комиссия. Комиссия по итогам каждого полугодия письменно информирует работодателя и профком о ходе выполнения условий коллективного договора и лицах, виновных в невыполнении условий договора, для принятия мер в отношении виновных лиц.

9.4. В целях проведения контроля стороны коллективного договора обязаны без задержки предоставлять друг другу и указанной комиссии по контролю за выполнением коллективного договора необходимую для этого информацию.

Лица виновные в не предоставлении информации, необходимой для осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены Федеральным законом.

Целихина В.С.

Потапова Д.Н.

Состояние выполнения коллективного договора по итогам каждого года рассматривается на собрании работников учреждения по отчетам руководителя учреждения в соответствии с п. 6.17. Кузбасского регионального соглашения между Кемеровским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзных организаций Кузбасса», Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области на 2016-2018 годы и профсоюзного комитета с определением мер по устранению нарушений.

9.5. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет (ст. 43 ТК РФ).

Решения о внесении изменений и дополнений в настоящий коллективный договор, о продлении действия коллективного договора принимаются на собрании работников учреждения.

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

Целихина В.С.

Потапова Д.Н.

ФОРМА РАСЧЕТНОГО ЛИСТКА

государственного бюджетного образовательного учреждения

Расчетный листок за _____ 20__ г.

Ф.И.О.				
Подразделение				
Должность (профессия)				
Оклад, ставка заработной платы				
Извещение о составных частях заработной платы, причитающихся за <u>20</u> г., размерах и основаниях произведенных удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате				
Начислено			Удержано	
Вид начисления	Сумма, руб.	Дней/часов	Вид удержания	Сумма, руб.
Оклад, ставка заработной платы			Аванс	
Компенсационные выплаты:			Налог на доходы физических лиц	
(указать конкретно какие и сколько)			Взыскание по исполнительным документам	
Стимулирующие выплаты: (указать конкретно какие и сколько)			Профсоюзные взносы	
Задолженность работодателя за прошлые периоды			Иные удержания (указать какие)	
Иные выплаты:				
Денежная компенсация за нарушение срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику			Всего удержано	
Доплата до величины			Причисляется к	

минимального размера оплаты труда			выплате	
Всего начислено				

Целихина В.С.

Потапова Д.Н.

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

Оплата труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408), при выполнении ими педагогической работы по должности с другим наименованием производится в следующих случаях:

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:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	воспитатель старший воспитатель
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Руководитель физического воспитания	инструктор по физической культуре
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог;

Целихина В.С.

Потапова Д.Н.

приложение №3
к коллективному договору

**Форма трудового договора (эффективного контракта)
с работником Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад комбинированного вида № 21 «Рощица»**

город Мыски

"___" _____ 201__ г.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад комбинированного вида № 21 «Рощица», в лице заведующего _____, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем Работодатель, с одной стороны и _____, именуемая в дальнейшем Работник, с другой стороны (далее – стороны) заключили дополнительное соглашение к трудовому договору № ____ от _____ года о нижеследующем:

I. Общие положения

1.1. По настоящему трудовому договору Работодатель предоставляет Работнику работу по должности воспитатель. Работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора:

1.1.1. Охрана жизни и укрепление здоровья воспитанников, сохранение и поддержка индивидуальности ребёнка.

1.1.2. Воспитание, обучение, развитие воспитанников.

1.1.3. Планирование и осуществление образовательной работы в соответствии с основной общеобразовательной программой дошкольного образования;

1.1.4. Взаимодействие с семьями воспитанников, оказание консультативной и практической помощи в вопросах воспитания и развития ребёнка.

1.2. Работник принимается на работу в Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад комбинированного вида № 21 «Рощица», находящийся по адресу: _____

1.3. Работа у работодателя является для работника: _____ основной _____

1.4. Настоящий трудовой договор заключается на: неопределенный срок

(Неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на время выполнения определенной работы с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации)

1.5. Местом работы работника является учреждение _____

1.6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с "___" _____ 201__ г.

II. Права и обязанности работника

2. Работник имеет право на:

2.1. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором № ____ от _____ года.

2.2. обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.3. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются трудовым договором № ____ от _____ года, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы.

2.4. иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

2.5. Работник обязан:

- 2.5.1. Осуществлять деятельность по воспитанию воспитанников в МБДОУ.
- 2.5.2. Содействовать созданию благоприятных условий для индивидуального развития и нравственного формирования личности воспитанников, вносить необходимые коррективы в систему их воспитания.
- 2.5.3. Организовывать с учетом возраста воспитанника его работы по самообслуживанию, соблюдению требований безопасности жизнедеятельности.
- 2.5.4. Соблюдать права и свободы воспитанников, нести ответственность за их жизнь, здоровье и безопасность в период образовательного процесса. Осуществлять комплексные оздоровительные мероприятия (закаливание), рекомендуемые медицинским персоналом и способствующие укреплению здоровья, психофизиологическому развитию воспитанников.
- 2.5.5. Создавать благоприятную микросреду и морально-психологический климат для каждого воспитанника.
- 2.5.6. Способствовать развитию общения воспитанников. Помогать воспитаннику решать проблемы, возникающие в общении со сверстниками, родителями (законными представителями). Работать в тесном контакте с педагогом-психологом, другими педагогическими работниками, родителями (законными представителями).
- 2.5.7. Осуществлять помощь воспитанникам в образовательной деятельности, способствовать обеспечению уровня их подготовки, соответствующего требованиям федерального государственного образовательного стандарта.
- 2.5.8. Разрабатывать план (программу) образовательной работы с воспитанниками.
- 2.5.9. Организовывать работу по обеспечению развивающей среды в группе, на территории прогулочной площадки, участвовать в её преобразовании с возрастными потребностями воспитанников, уровнем их развития и требованиями основной общеобразовательной программой дошкольного образования.
- 2.5.10. Участвовать в работе педагогических, методических советов, других формах методической работы, в организации групповых и общих родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, предусмотренных основной общеобразовательной программой дошкольного образования, в оказании методической и консультативной помощи родителям (законным представителям).
- 2.5.11. Осуществлять работу по взаимодействию с родителями (законными представителями) воспитанников.
- 2.5.12. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1 настоящего трудового договора.
- 2.5.13. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.
- 2.5.14. Соблюдать трудовую дисциплину.
- 2.5.15. Бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников.
- 2.5.16. Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

III. Права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

- а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;
- б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;
 д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

3.2. Работодатель обязан:

- а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;
 б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
 в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
 г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;
 д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
 е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
 ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

IV. Оплата труда

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

- а) должностной оклад, ставка заработной платы _____ рублей в месяц;
 б) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты
районный коэффициент	за работу в местностях с особыми климатическими условиями	30% к окладу (должностному окладу)

в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Периодичность	Размер выплаты (может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу)
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников	назначение при наличии экономии фонда оплаты труда достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы	по факту	300 руб.
	за работу по охране прав детства (инспектор по работе с неблагополучными и малообеспеченными семьями), общественную работу (председатель профсоюзной организации);	по факту	до 300 руб.
	- наличие в группе детей	по факту	до 300 руб.

	<p>разного возраста (учитывается наличие в группе детей любых четырех возрастов, любых трех возрастов, ясельного и дошкольного возраста);</p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие в группе детей - инвалидов; - обобщение и распространение передового педагогического опыта (учитывается уровень (всероссийский, региональный, муниципальный, уровень дошкольного образовательного учреждения), обобщение и распространение передового педагогического опыта (мастер класс, открытые занятия, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, публикация работ, наставничество в отношении молодых специалистов); - участие в методической работе (учитывается в случае применения педагогическим работником его методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий. Данные разработки должны быть рекомендованы педагогическим советом, муниципальным методическим объединением педагогических работников дошкольных образовательных учреждений или другими методическими службами. Также в этом показателе учитывается инновационная и экспериментальная деятельность педагогического работника); - использование в образовательном процессе современных образовательных технологий (учитывается использование мультимедийных средств, компьютерных программ (с предоставлением в электронной версии занятий, или их фрагментов), видео-, аудиоаппаратуры; применение 	<p>по факту</p> <p>по факту</p>	<p>о 300 руб.</p> <p>до 3000 руб.</p> <p>до 2000 руб.</p>
--	---	---------------------------------	---

	здоровьесберегающих технологий)		
выплаты за качество выполняемых работ	<p>назначение при наличии экономии фонда оплаты труда</p> <ul style="list-style-type: none"> - награждения государственными наградами Российской Федерации, - ведомственными наградами, наградами Кемеровской области, - Коллегии Администрации Кемеровской области, - департамента образования и науки Кемеровской области, - Мысковского городского округа. - награждение Почетной грамотой, - благодарственным письмом Коллегии Администрации Кемеровской области, департамента образования и науки; - муниципального образования Мысковского городского округа; - МБДОУ 	по факту	<p>до 2000</p> <p>до 1000 руб.</p> <p>500 руб.</p>
молодым специалистам	(стаж до 5 лет) впервые приступившим к педагогической деятельности	разовая	2000 руб.
премиальные выплаты по итогам работы	Оценочные листы. Достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы		Размер определяется исходя из количества набранных баллов, стоимости единицы балла, а также времени, отработанного в расчетном периоде
иные поощрительные и разовые выплаты - единовременные премии к знаменательным датам -материальная помощь	<p>назначение при наличии экономии фонда оплаты труда</p> <ul style="list-style-type: none"> - к юбилейным датам работника (55 ,60,65,70,75 лет); - к профессиональным и другим праздникам (день дошкольного работника , 8 марта , 23 февраля); 	по заявлению	<p>до 3000 руб.</p> <p>до 300 руб.</p> <p>до 2000 руб.</p>

	- в связи со смертью близких родственников (жена, муж, мать, отец, дети)	работника	
за реализацию отдельных видов деятельности МБДОУ	назначение при наличии экономии фонда оплаты труда - участие в работе творческих групп, в реализации инновационных проектов; - за обслуживание и обновление сайта, ведение автоматической информационной системы.	факт выполнения факт выполнения	до 1000 руб. до 2000 руб. до 2000 руб.
Специальная выплата педагогическим работникам государственных образовательных организаций, созданных в форме учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы (далее выплата педагогическим работникам, учреждения – соответственно)	Выплата педагогическим работникам вводится с целью повышения качества образовательного процесса, обеспечения безопасности жизнедеятельности и сохранения здоровья детей, которое оценивается по следующим критериям: - отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей); - отсутствие несчастных случаев и травм у детей; - систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур.	ежемесячно	1885 руб.

4.2. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка. Заработная плата выплачивается 29 числа текущего месяца (аванс в счёт заработной платы) и 14 числа следующего за отчётным месяцем. Размер аванса составляет 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, тарифной части заработной платы педагогических работников. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке.

4.3. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку) _ нормальная, 36 часов в неделю при пятидневной рабочей неделе, продолжительность ежедневной работы – 7,2 часов;

5.2. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка либо настоящим трудовым договором.

5.3. Перерывы для отдыха и питания работника устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ.

5.4. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

5.5. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ в связи _____.
(Указать основание установления дополнительного отпуска)

5.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

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

6.1. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации.

VII. Иные условия трудового договора

7.1. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

7.2. Иные условия трудового договора _____

VIII. Ответственность сторон трудового договора

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

8.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

IX. Изменение и прекращение трудового договора

9.1. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

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

При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

X. Заключительные положения

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

10.2. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

10.3. Настоящий трудовой договор заключен в 2-х экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора

(Дата и подпись работника)

Целихина В.С.

Потапова Д.Н.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МБДОУ № 21 «Рощица»
2. Педагогические работники МБДОУ № 21 «Рощица» в соответствии со статьёй 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).
3. Педагогические работники МБДОУ № 21 «Рощица», замещающие должности, поименованные в разделе № 1 номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций (постановление Правительства РФ от 08.08.2013 г. № 678) имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы:

Должности иных педагогических работников

Воспитатель

Инструктор по физической культуре

Музыкальный руководитель

Старший воспитатель

Учитель-логопед

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается МБДОУ № 21 «Рощица» в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.
5. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, учитывается:
 - 5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих

государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трёх месяцев;

5.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

5.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет руководителю образовательной организации за 2 недели (*или указать другой срок*) до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

По согласованию между работником и работодателем в соответствии с работой организации длительный отпуск может быть разделён на части и оформлен соответствующим заявлением работника.

7. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за 2 недели (*или указывается срок другой для предупреждения*) в письменном виде. При этом оставшаяся неиспользованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

9. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков до начала учебного года, в течение которого будет предоставлен длительный отпуск по согласованию с профсоюзным органом.

Преимущественное право очередности предоставления имеют педагогические работники: имеющие стаж работы в организации 10 лет, имеющие медицинские показания или другие причины по которым нельзя перенести длительный отпуск на другой срок.

Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. В этом случае, заявление на предоставление длительного отпуска оформляется работником до ухода в ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

10. Длительный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы.

11. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

13. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации образовательной организации.

14. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

15. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

16. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

Целихина В.С.

Потапова Д.Н.

Приложение № 5
к коллективному договору

**Перечень должностей и профессий работников, которым предоставляется
дополнительный отпуск**

№	наименование должности	количество дней дополнительного отпуска
1	Повар	6
2.	Шеф-повар	6
3.	Медицинская сестра	7
4.	Старшая медицинская сестра	7

Целихина В.С.

Потапова Д.Н.

Приложение № 6
к коллективному договору

**Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и
продолжительность дополнительного отпуска**

№	наименование должности	количество дней дополнительного отпуска
1	Заведующий ОУ	3
2.	Заместитель заведующего по АХР	3

Целихина В.С.

Потапова Д.Н.