


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Ныробский детский сад»
на 2020- 2023 годы

От работодателя:
Заведующая МАДОУ «Ныробский
детский сад»

 _____ О.И. Попова

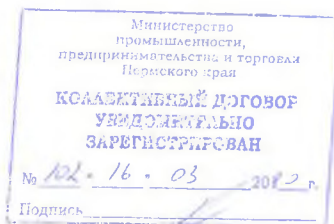
От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации

 _____ Н.А. Залогина

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по
труду

Регистрационный номер: _____ от _____ 20__ г.
Руководитель органа по труду: _____

М.П.



п. Ныроб

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАДОУ «Ныробский детский сад» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.1. Сторонами Договора являются: Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Ныробский детский сад», именуемое далее Работодатель, в лице заведующей Поповой Ольги Ивановны, действующей на основании Устава, и коллектив работников в лице председателя первичной профсоюзной организации образовательного учреждения Надежды Анатольевны Залогойной, именуемые далее Работники.

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

2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

2.1. Оплата труда каждого работника Учреждения зависит от его трудового вклада, квалификации, количества и качества труда и начисляется в соответствии с Положением о системе оплаты труда и стимулировании работников МАДОУ «Ныробский детский сад».

2.2. Размер заработной платы работников Учреждения определяется Положением о системе оплаты труда, основанным на тарифной ставке и на должностном окладе и включает в себя базовые ставки и базовые должностные оклады по профессиональным квалификационным группам работников, повышающие коэффициенты базовых ставок и окладов, компенсирующие и стимулирующие доплаты и надбавки в процентах или рублях к ставкам и окладам, социальные выплаты.

2.3. Система оплаты труда в Учреждении устанавливаются локальными нормативными актами Работодателя, принятыми в соответствии с территориальным отраслевым соглашением, муниципальными правовыми актами, нормативными правовыми актами, федеральным законодательством и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти.

2.4. Система оплаты труда, применяемая Работодателем, предусматривает:

2.4.1. базовую часть заработной платы, в которую включаются установленные Правительством РФ минимальные базовые должностные оклады

и базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

2.4.2. компенсационную часть, включающую доплаты и надбавки за выполнение дополнительной работы, работы в большем объеме и (или) большей сложности и работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе с вредными и опасными условиями труда;

2.4.3. стимулирующую часть, включающую доплаты, надбавки, премии за качество, эффективность и результативность работы и иные поощрительные выплаты. Для формирования стимулирующей части заработной платы направляется не менее 20% фонда оплаты труда;

2.4.4. социальные выплаты в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Пермского края.

2.5. Размеры и условия выплаты компенсационных и стимулирующих доплат, надбавок и иных выплат определяются Положением о системе оплаты труда и стимулировании работников Учреждения.

Положение утверждается приказом Работодателя и решением общего собрания трудового коллектива Учреждения. Решение общего собрания трудового коллектива об утверждении положений принимается квалифицированным большинством не менее 2/3 голосов членов коллектива в полном составе.

2.6. Размеры ставок и окладов, доплат, надбавок и иных выплат повышаются в соответствии с федеральными законами, постановлениями Правительства РФ, законами, решениями и постановлениями муниципальных органов управления.

2.7. Системы оплаты труда могут пересматриваться в порядке, установленном настоящим разделом, по мере введения новых отраслевых систем оплаты труда. При этом вновь вводимые размеры выплат и иные условия оплаты труда не могут быть ниже и не могут ухудшать положение работников Учреждения по сравнению с ранее действовавшими размерами и условиями, а также по сравнению с трудовым законодательством, соглашениями, иными нормативными правовыми актами.

2.8. Работодатель обязан выдавать работникам расчетные листки с указанием всех начислений, удержаний и депонентской задолженности не позднее, чем за 1 день до выдачи заработной платы (Приложение 1).

Выплата заработной платы производится два раза в месяц 15 числа (за первую половину месяца) и до 5 числа (окончательный расчет) каждого месяца с удержанием налогов за месяц, за который выплачивается зарплата. В случае совпадения с праздничными и выходными днями, дни выплаты зарплаты, соответственно, смещаются на предшествующие праздничным и выходным дням рабочие дни.

Выплата заработной платы, находящейся на депонентской задолженности, производится в дни выплаты заработной платы.

2.9. В пределах экономии фонда оплаты труда заведующей МАДОУ и всем работникам могут производиться единовременные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).

2.10. Юбилеям – работникам Учреждения выплачивается единовременное вознаграждение в размере 5000 рублей. Выплата приурочивается к ближайшему дню рождения юбиляра по достижению им 50, 55, и более старшего возраста, кратного пяти.

2.11. Работники учреждения имеют право регулярно повышать свою квалификацию и проходить профессиональную переподготовку на курсах в институтах повышения квалификации и в иных формах, в т.ч. с освобождением от работы с сохранением заработной платы. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

2.12. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка работников осуществляется в соответствии с планом, утверждаемым Работодателем ежегодно, с учетом пожеланий заинтересованных работников и мнения трудового коллектива Учреждения.

План определяет персональный список, сроки, формы, а также перечень направлений, специальностей и профессий повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников Учреждения на каждый финансовый (календарный) год.

2.13. Работодатель обязан:

2.13.1. обеспечить прохождение повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки работника не реже чем один раз в три года;

2.13.2. в случае направления работника на курсы, в институты повышения квалификации по программам очной формы обучения, сохранять за ним место работы и среднюю заработную плату (ст. 187 ТК РФ);

2.13.3. обеспечить возможность аттестации педагогических работников в соответствии с действующим Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;

2.13.4. повышать квалификационные разряды и размеры оплаты труда работников в соответствии с итогами аттестации.

2.14. В соответствии с ст. 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляются гарантии и компенсации работникам, поступающим в образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования, а также совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования и вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, в форме

дополнительных отпусков, сокращения рабочего времени, сохранения части заработной платы.

2.15. Работодатель обязуется заблаговременно уведомлять председателя общего собрания Учреждения о мероприятиях по совершенствованию организационной структуры Учреждения, организации труда, применяемых в Учреждении технологий обучения и воспитания, возможными последствиями которых могут быть изменения условий труда работников.

2.16. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей), в первую очередь, принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

2.16.1. ликвидация вакансий, увольнение совместителей;

2.16.2. сокращение численности административно-управленческого персонала;

2.16.3. проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий – на все иные имеющиеся в Учреждении вакансии.

2.17. Стороны пришли к соглашению о том, что преимущественное право сохранения рабочих мест при сокращении численности или штата работников Учреждения при равной производительности труда и квалификации, кроме работников, перечисленных в ст. 179 Трудового кодекса РФ имеют также:

2.17.1. работники за два года до достижения возраста, дающего право на государственную пенсию по старости при условии, что у них нет права на досрочную пенсию (пенсию за выслугу лет);

2.17.2. работники, награжденные государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью;

2.17.3. работники, имеющие стаж непрерывной работы в Учреждении более 10 лет;

2.17.4. одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

2.17.5. родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

2.17.6. молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года.

2.18. В случае сокращения численности или штата работников, обращение Работодателя к председателю общего собрания Учреждения должно дополнительно содержать обоснование предлагаемых для сокращения кандидатур, полный перечень штатных вакансий и имеющейся у Работодателя вакантной работы, не предусмотренной штатным расписанием, в т. ч. работы, выполняемой другими работниками в порядке совместительства, совмещения профессий, увеличения объема выполняемых работ и расширения зон обслуживания, а также предлагаемые варианты трудоустройства высвобождаемых работников. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178-180 ТК РФ).

2.19. С момента вручения уведомления о предстоящем сокращении, Работодатель обязуется предоставлять уведомленному работнику не менее двух часов в день, свободных от работы и с сохранением заработной платы, для самостоятельного поиска новой работы. Работодатель обязан оказывать содействие в трудоустройстве такого работника у другого работодателя, в т. ч. путем оформления перевода на работу к другому работодателю.

2.20. В случае появления вакансии в течение года после высвобождения работника в связи с сокращением численности или штата, Работодатель обязан пригласить высвобожденного работника для заключения трудового договора на такую работу при условии, что работник может выполнять ее по своей квалификации и состоянию здоровья.

3. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режимы рабочего времени работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка для работников Учреждения (Приложение № 2) и сменными графиками.

По соглашению между работником и Работодателем работнику может устанавливаться неполный рабочий день или гибкий график работы в индивидуальном порядке.

3.2. Правила внутреннего трудового распорядка и графики сменности утверждаются Работодателем по согласованию с трудовым коллективом Учреждения.

Расписания образовательных мероприятий утверждаются Работодателем с соблюдением прав и гарантий работников, предусмотренных трудовым законодательством, а также с учетом рационального использования рабочего времени педагога.

3.3. Для руководящих работников, работников из числа административного, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени не превышающая 40 часов в неделю.

3.4. Для педагогических работников (воспитателей) учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы, учителя-логопеда – 20 часов, музыкального руководителя – 24 часа, инструктора по физической культуре – 30 часов (ст. 333 ТК РФ).

3.5. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается только в исключительных случаях, при наличии объективной необходимости и с согласия работника. При этом с работниками, привлекаемыми к работе, заблаговременно должны быть согласованы размер и(или) вид компенсации за работу в выходные и праздничные дни: предоставление другого дня отдыха, либо оплата выполненной работы в

двукратном размере, либо присоединение отработанного дня к оплачиваемому отпуску (ст. ст. 113, 153 ТК РФ).

3.6. Одиноким матерям, а также работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, Работодатель устанавливает сокращенный на один час рабочий день с сохранением заработной платы при условии, что их рабочее время не сокращено по другим основаниям.

3.7. По ходатайству трудового коллектива Учреждения матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком-инвалидом или ребенком, страдающим тяжелой формой хронического заболевания, до достижения им возраста 3 лет, Администрация продлевает ежегодно указанный отпуск на срок до одного года, но не более, чем до достижения ребенком 6-летнего возраста.

3.8. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии с графиком отпусков, а также сроками выделенных санаторных путевок.

График отпусков утверждается Работодателем по согласованию с трудовым коллективом Учреждения и доводится до сведения работников не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

3.9. Работникам – женам военнослужащих, проходящих действительную военную службу, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск одновременно с отпуском их мужей по справке воинской части. При этом принимаются меры, чтобы продолжительность отпуска жен военнослужащих была не менее продолжительности отпуска их мужей. В случае отсутствия права на оплачиваемый отпуск, женам военнослужащих предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, сроком не менее 2 недель.

3.10. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы может предоставляться работнику по его заявлению при условии обеспеченности нормального осуществления деятельности Учреждения на основании ТК РФ:

3.11. Работающим пенсионерам по их заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком до 14 календарных дней.

Работающим женщинам, имеющим двух детей в возрасте до 14 лет, предоставляется по их заявлению дополнительно отпуск без сохранения заработной платы сроком до 14 календарных дней в году (ст.263 ТК РФ)

Одиноким женщинам и мужчинам, имеющим детей в возрасте до 12 лет, по их заявлению предоставляется дополнительно отпуск без сохранения заработной платы сроком до 5 календарных дней в году.

3.12. Работодатель обязуется (ст.128 ТК РФ) предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

3.12.1. свадьбы работника или его детей – 2 рабочих дня;

3.12.2. отсутствия в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 календарных дня в летний период;

3.12.3. проводов детей работника на военную службу – 3 рабочих дня;

3.12.4. переезда на новое место жительства – 3 рабочих дня;

3.12.5. смерти близких родственников – 3 рабочих дня.

3.13. С согласия Работодателя ежегодный оплачиваемый отпуск работника, предусмотренный графиком отпусков, переносится на другое время по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам.

3.14. Не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы педагогическим работникам предоставляется дополнительный отпуск сроком до одного года (на основании Приказа Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»).

3.15. В летний период времени учебно-воспитательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и другое) в пределах установленного им рабочего времени.

3.16. Общим выходным днем является суббота и воскресенье (ст. 111 ТК РФ).

3.17. Время перерыва для отдыха и питания, а так же график дежурств педагогических работников по учреждению, график сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с детьми. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут, которое не включается в рабочее время (ст. 108 ТК РФ).

4. ОХРАНА ТРУДА

4.1. Работодатель своевременно производит специальную оценку условий труда и санитарно-технического состояния Учреждения, выполняет ежегодно в срок до 1 октября все запланированные мероприятия по подготовке Учреждения к работе в зимних условиях.

4.2. Работодатель обеспечивает проведение с работниками, вновь поступающими на работу либо переводимыми на другую работу в Учреждении, обучение и инструктаж по правилам охраны труда, жизни и здоровья воспитанников, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим; осуществляет проверку знаний работниками правил охраны труда и техники безопасности ежегодно до начала учебного года.

4.3. Работодатель разрабатывает и утверждает инструкцию по охране труда и технике безопасности для каждого рабочего места, обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

4.4. Работодатель организует текущий ремонт помещений Учреждения, инженерного оборудования, механизмов, электроустановок и вентиляционных систем в плановом порядке. Для восстановления нормальных условий труда Администрация по представлению трудового коллектива Учреждения обязана проводить внеплановый ремонт.

4.5. В помещениях здания и на территории Учреждения курение запрещается.

4.6. Работодатель принимает меры по постоянному обеспечению безопасных проходов к Учреждению в зимний период: очищению пешеходных дорожек от снега и льда или обработке обледенелых участков песком.

4.7. Работодатель обязан отменить проведение занятий и выполнение других видов воспитательно-образовательной деятельности в помещениях, где температура воздуха и освещенность ниже норм, предусмотренных постановлением главного государственного санитарного врача РФ от 15.05.2013 г. № 26 "Об утверждении СанПиН 2.4.1.3049-13 "Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций", а так же при других условиях труда по заключению комиссии по охране труда.

4.8. Работодатель обеспечивает прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам, в соответствии с медицинским заключением, с сохранением за ними среднего заработка.

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

4.10. Работодатель обеспечивает приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

4.11. Работодатель обеспечивает обязательное медицинское страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

4.12. Работодатель обязан сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового

законодательства, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

4.13. Работодатель проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет.

4.14. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормальных требований по охране труда, Работодатель предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

4.15. Работодатель обеспечивает гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

4.16. Работодатель обязан создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены трудового коллектива.

4.17. Стороны Договора пришли к соглашению о том, что Работодатель:

4.17.1. ходатайствует перед местными органами самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам;

4.17.2. ходатайствует о предоставлении кредитов и безвозмездных ссуд на приобретение (строительство) жилья;

4.17.3. предоставляет работникам Учреждения, имеющим детей дошкольного возраста, места в дошкольных учреждениях в первоочередном порядке;

4.17.4. своевременно направляет уполномоченным органам заявки на выделение путевок на санаторно-курортное лечение сотрудников на основании их заявления.

5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

5.1. Работодатель проводит политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности у самого работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых работников.

5.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

5.2.1. Сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на подготовку и дополнительное профессиональное образование с отрывом от производства.

5.2.2. Предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными договорами на обучение.

5.2.3. Предоставление высвобождаемым работникам возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

5.2.4. Предоставление работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации (прекращении деятельности) работодателя либо о сокращении численности или штата, информации о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве, а также оплачиваемого времени для поиска работы не менее 2 часов в неделю в порядке, установленном локальным нормативным актом по согласованию с представителями работников.

5.2.5. Предоставление преимущественного права на оставление на работе работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в случае сокращения численности или штата работников.

5.2.6. Сохранение права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу за работниками, работавшими до призыва (поступления) на военную службу, права на поступление на работу в течение трех месяцев после увольнения с военной службы за проходившими военную службу по призыву, в том числе и за офицерами запаса.

5.3. В случае расторжения трудового договора с работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных работникам и носящих квартальный, полугодовой, годовой и иной характер, в размерах пропорционально отработанному времени, а также производит следующие компенсационные выплаты на основе компенсационных соглашений в порядке и на условиях, определяемых локальным нормативным актом по согласованию с представителями работников:

- а) увольняемым работникам - не менее среднего месячного заработка;
- б) работникам предпенсионного возраста, но не более чем за два года до наступления установленного законодательством срока выхода на пенсию, - выплату ежемесячного пособия в размере минимальной тарифной ставки, но не ниже прожиточного минимума в регионе до наступления пенсионного возраста или момента трудоустройства;
- в) работникам пенсионного возраста - в размере не менее среднего месячного заработка;
- г) увольняемым работникам, имеющим двух и более иждивенцев, - в размере не менее среднего месячного заработка;

д) увольняемым работникам, в семье которых нет других кормильцев, - в размере не менее среднего месячного заработка.

В случае возникновения у работника права на получение нескольких выплат, предусмотренных настоящим пунктом, производится только одна выплата по выбору работника.

5.4. По желанию работника выплаты могут быть заменены оплатой его подготовки и дополнительного профессионального образования, если учебное учреждение находится на территории субъекта Российской Федерации, где проживает работник, но не свыше затрат, определенных указанными выплатами.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, устанавливаемых локальным нормативным актом по согласованию с представителями работников:

6.1.1. ежемесячную компенсацию на оплату за жилищно-коммунальные услуги в порядке и на условиях, определяемых законодательством РФ, Пермского края.

6.1.2. предоставление автотранспорта за счет средств работодателя для организованного отдыха работников, а также на культурно-массовые мероприятия.

6.1.3. выплату единовременной материальной помощи в размере 12600 рублей педагогическим работникам (в том числе руководителям) образовательного учреждения при увольнении в связи с достижением пенсионного возраста и выходом на пенсию по старости (при стаже педагогической деятельности 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы).

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечить государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.2.2. Своевременно перечислять средства в Пенсионный фонд Российской Федерации.

6.2.3. Беспрепятственно предоставлять информацию работникам о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, а также в другие социальные фонды.

6.2.4. Осуществлять расходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

6.2.5. Осуществлять расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания за первые три дня нетрудоспособности работника.

6.3. Работодатель обеспечивает социальную защиту труда женщин и материнства, лиц, воспитывающих детей, в том числе:

6.3.1. Предоставляет женщинам, занятым на тяжелых, вредных и (или) опасных работах, а также на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, по их желанию с момента установления беременности дополнительный оплачиваемый отпуск до наступления срока предоставления отпуска по беременности и родам. Продолжительность такого дополнительного оплачиваемого отпуска определяется локальным нормативным актом.

6.3.2. Предоставляет 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет.

6.3.3. По просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), в том числе, находящегося на его попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, устанавливает ему неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

6.4. Молодыми работниками считаются молодые рабочие и специалисты в возрасте до 30 лет. Работодатель дополнительно обеспечивает условия и охрану труда женщин и молодежи (подростков), для чего:

а) проводит первоочередную специальную оценку условий труда женщин и подростков по условиям труда;

б) выполняет мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ для обеспечения норм предельно допустимых нагрузок для женщин и подростков;

в) исключает применение труда женщин и лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

6.5. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, локальным нормативным актом по согласованию с представителями работников предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до четырнадцати календарных дней. Такой отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6.6. Работодатель обеспечивает социальную защиту молодежи: создает необходимые правовые, экономические, бытовые и организационные условия и гарантии для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию, в том числе:

6.6.1. Содействует повышению квалификации молодых кадров.

7. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ

ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

7.1. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

7.2. Контроль за выполнением Договора на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

7.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Договора.

7.4. Если условия хозяйственной деятельности работодателя ухудшаются или работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон Договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

8. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В ДОГОВОР ИЗМЕНЕНИЙ, ДОПОЛНЕНИЙ И РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ В ПРОЦЕССЕ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ

8.1. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимной договоренности сторон.

8.2. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.4. Подписанный сторонами Договор с приложениями работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.5. Действие Договора распространяется на всех работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

8.6. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с Договором.

8.7. Договор заключен сроком на _____ лет (не более трех лет) и вступает в силу со дня подписания его сторонами (либо со дня, установленного Договором).

Перечень приложений к Договору:

1. Образец расчетного листка сотрудника – приложение 1.

2. Режим рабочего времени работников – приложение 2.

Работодатель:

заведующая Елена Павлова О. И.
(Должность) (подпись) (Ф.И.О.)

Работники:

И.И. Зимова И.И.
(подпись) (Ф.И.О.)

**Образец расчетного листка сотрудника
МАДОУ «Ныробский детский сад»**

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК за _____ 20__ г.			
Ф.И.О. , таб. № _____			
Подразделение: Вся организация			
Должность: _____			
Ставка: _____ руб./мес.			
Норма 20 дн / 144 ч, отработано: 16 дн / 115.2 час.			
Болезнь 4 дн;			
Ст.вычет			
Код	Начисление /удержание	Начислено	Удержано
003	Оклад		
041	Больничные ФСС		
179	Больничные за счет учреждения		
193	сложность работы в группе		
198	заведование кабинетом		
200	стимулирующие выплаты		
202	Увеличение объема работ		
239	доплата за высшую категорию		
246	Доплата за стаж		
247	Доплата за квалификацию		
	Районный коэффицент		
202	НДФЛ		
ИТОГО			
210	Аванс		
321	Выплата Зарплаты		
ИТОГО выплачено			
ВСЕГО			
На руки за _____ 20__ г.			
НДФЛ за _____ 20__ г.		Вал. доход	НДФЛ
НДФЛ 13 %			

Подпись в получении _____

**Режим рабочего времени работников
МАДОУ «Ныробский детский сад»**

Должность	Начало рабочего дня	Перерыв	Окончание рабочего дня
Заведующий	08.00	13.00-15.00	18.00
Заместитель заведующего по ВМП	9.00	13.00-13.30	17.30
Заведующий хозяйством	8.00	13.00-14.00	17.00
Специалист по кадрам	9.00	13.00-14.00	18.00
Основной воспитатель	(первая смена) 7.48 (вторая смена) 7.48		(первая смена) 12.00 (вторая смена) 18.00
Подменный воспитатель	10.48		18.00
Помощник воспитателя	8.00	13.30-14.30	17.00
Учитель-логопед	9.00		13.00
Музыкальный руководитель	9.00		13.48
Повар	(первая смена) 6.00 (вторая смена) 8.00	13.00-14.00	(первая смена) 14.00 (вторая смена) 16.00
Кухонный рабочий	8.00	13.00-14.00	16.00
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	8.00	13.00-14.00	17.00
Уборщик служебных помещений	8.00	13.00-14.00	17.00
Оператор котельной	9.00	13.00-14.00	9.00
Дворник	7.30	13.00-14.00	16.30

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 64075045638428745403327213019230093705736652712

Владелец Попова Ольга Ивановна

Действителен с 26.04.2024 по 26.04.2025