



Часть 1. Общие положения

ЧАСТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД «ШВАБЕ-ЭРУДИТ»
620100, Свердловская область, г.Екатеринбург, ул.Большакова, д.16-а Телеракс: (343) 261-22-98. Телефон: (343) 254-22-30; 319-94-01.
Официальный сайт: www.558.tvoyasadik.ru ОГРН 1106600003652,
ИНН 6672323204, КПП 668501001

Профсоюзная организация
работников ЧДОУ «Детский сад
«Швабе-Эрудит»

Председатель профкома
Е.А.Кудашова

«28» ноября 2019 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2019 – 2022 годы

Частное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад «Швабе-Эрудит»

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

государственным казенным учреждением
службы занятости населения
Свердловской области
«Екатеринбургский центр занятости»

«28» ноября 2019 г.

Запись за № 4-КД

Раздел 1. Общие положения

- Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ЧДОУ «Детский сад «Швабе-Эрудит» и заключенный между работниками и работодателем в лице их представителей.
- Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее –ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее -учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.
- Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, индивидуальные трудовые договоры не могут содержать условий, ухудшающих положение Работников по сравнению с законодательством и настоящим Коллективным договором (ст.8, 9 ТК РФ).
- Сторонами коллективного договора являются:
 - работники дошкольного образовательного учреждения в лице их представителя – председателя выборного органа первичной профсоюзной организации Кудашовой Екатерины Александровны;
 - работодатель в лице его представителя - директора частного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Швабе-Эрудит» Широковой Лидии Викторовны.
- Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (ст. 43 ТК РФ).
- Работники ЧДОУ «Детский сад «Швабе-Эрудит» не являющиеся членами профсоюза не уполномочены в порядке, установленном ТК РФ, представлять интересы всех работников на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган). (ст.31 ТК РФ)
- Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения или перевыборами председателя профкома.
- Настоящий договор заключен на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.
- При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

- В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- Коллективный договор принят с 28 ноября 2019 года по 27 ноября 2022 года. По истечении установленного срока коллективного договора стороны могут продлевать его действие на срок не более трех лет.
- Работодатель обязуется выполнять условия Коллективного договора.
- Работодатель обеспечивает эффективное управление учреждением, организует его стабильную работу.
- Работодатель организует труд так, чтобы каждый Работник имел возможность работать высокопроизводительно и качественно по своей специальности и квалификации.
- Работники гарантируют исполнение обязательств, принятых ими в Коллективном договоре.
- Стороны признают, что основой предоставления предусмотренных Коллективным договором льгот, преимуществ, социальных гарантий и условий труда является выполнение каждой стороной социального партнерства принятых на себя обязательств.
- Работники и Работодатель берут на себя обязательство при реализации условий Коллективного договора и разрешении коллективных трудовых споров руководствоваться принципами социального партнерства (ст.24 ТК РФ).
- Стороны признают, что стабильная и эффективная работа учреждения возможна только на основе социального партнерства, то есть коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений и согласования социально-экономических интересов Работников и Работодателя в соответствии с трудовым законодательством.
- Права и обязанности Работодателя регламентируются действующим законодательством РФ, Уставом Учреждения, Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.
- Права и обязанности Работников регламентируются действующим законодательством РФ, Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.
- Каждый Работник обязуется:
 - соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;
 - соблюдать трудовую дисциплину;
 - выполнять установленные нормы труда;
 - соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
 - бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;
 - незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.
- Работники отказываются от проведения забастовок при своевременном и полном выполнении Работодателем положений ТК РФ и Коллективного договора.
- Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора, его заключения и изменения по

решению сторон образована Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений Учреждения (далее – Двухсторонняя комиссия) из наделенных необходимыми полномочиями представителей (ст.35 ТК РФ).

- Изменения и дополнения Коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (ст.44 ТК РФ).
- Ежегодно представители Работников и Работодателя подводят итоги выполнения Коллективного договора за истекший год, вносят дополнения и изменения в Коллективный договор на текущий год.
- Контроль над выполнением Коллективного договора осуществляется Работниками и Работодателем, Профорганизацией и представителями Работодателя (ст.51 ТК РФ). Организацию контроля над выполнением Коллективного договора осуществляет Двухсторонняя комиссия (ст.35 ТК РФ). Результаты проверок и информация о выполнении Коллективного договора доводится до сведения Работников (ст.21 ТК РФ).

Раздел 2. Трудовой договор. Обеспечение занятости.

- Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
- Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр хранится у Работодателя, а второй экземпляр хранится у Работника. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя (ст.67 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу, который объявляется работнику под роспись в 3хдневный срок со дня фактического начала работы.
- При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель знакомит Работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, Коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе трудовая функция, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

- Объем нагрузки педагогического работника обязательно оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.
 - Объем работы больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.
 - По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, за исключением изменения трудовой функции, как правило, на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).
 - В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца. (ст.74 ТК РФ), если иное не предусмотрено ТК РФ.
 - Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья или иную ниже оплачиваемую работу или работу более низкой квалификации.
 - Трудовая нагрузка на определенный срок, в том числе только на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:
 - Для выполнения нагрузки педагогов, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;
 - Для выполнения нагрузки педагогов, отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;
 - Для выполнения временной работы, которая ранее выполнялась постоянным работником, с которым прекращены трудовые отношения и на место которого работодатель намерен пригласить другого постоянного работника.
- Увеличение трудовой нагрузки для замещения временно отсутствующего работника фактически является временным переводом на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя, и в соответствии с частью 1 статьи 72.2 ТК РФ требует согласия работника и оформляется письменным соглашением сторон трудового договора.
- Без согласия работника замещение временно отсутствующего работника на срок до одного месяца допускается только в том случае, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых указан в части 2,3 статьи 72.2 ТК РФ.
- Трудовой договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работника, установленных трудовым законодательством.
 - Запрещается требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными Федеральными законами (ст.60 ТК РФ).
 - Для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работника, особенно молодежи, учреждение организует индивидуальные, курсовые и другие формы профессионального обучения на производстве за счет средств учреждения.
 - В учреждении создаются необходимые условия для профессионального роста Работников. Каждому Работнику предоставляется возможность повысить квалификацию по своей специальности в соответствии с планом обучения.

- В случае необходимости сокращения численности или штата практиковать проведение следующих мероприятий:
- Ограничивать или временно прекращать прием на работу;
- Принимать меры к ограничению количества или к увольнению совместителей и временных Работников;
- Проводить внутрипроизводственные переводы намеченных к увольнению Работников на свободные рабочие места и вакантные должности;
- Предоставлять отпуска без сохранения заработной платы по заявлениям Работников;
- Создавать условия для переобучения Работников;
- Вводить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю;
- Предпринимать другие меры, не противоречащие Федеральному законодательству.
- Работодатель, не менее чем за 3 месяца, на основании технико-экономических расчетов, предоставляет профкому информацию в письменном виде о возможных массовых высвобождениях Работников, в том числе о категориях Работников, которых они могут коснуться, о сроках, в течение которых они могут быть осуществлены.
- Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.
- Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:
 - предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
 - проработавшие в организации свыше 10 лет;
 - одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
 - одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
 - родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
 - награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
 - педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

- Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.
- Работодатель обязуется:
 - Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года
Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 26.07.2019) "Об образовании в Российской Федерации"

- В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.
- В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.
- Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 - 176 , 177ТК РФ, работникам, получающим первое высшее по специальности "дошкольное образование" либо второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием(на усмотрение сторон коллективного договора при наличии внебюджетных средств) вне ущерба обеспечения детей-воспитанников ЧДОУ "Детский сад "Швабе-Эрудит".
- Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с " Положением о порядке аттестации педагогических работников ЧДОУ "Швабе-Эрудит" и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям в соответствии со штатным расписанием размеры оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.
- Руководитель образовательного учреждения обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе по проведению аттестации педагогических работников учреждения.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.

- Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 1), утверждаемые работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.
- В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя. Время начала и окончания ежедневной работы, ее продолжительность, начало и окончание перерыва для питания и отдыха согласовываются с профсоюзным комитетом.
- Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).
- Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются, как при приеме на работу, так и впоследствии, в следующих случаях:
 - по соглашению между работником и работодателем;
 - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Оплата труда в данном случае производится, пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

- Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя, за исключением случаев, указанных в п.3 ст.113 ТК РФ.
- Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия, в случаях указанных в ст.99 ТК РФ. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других работников, в соответствии с ТК РФ и иными ФЗ.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

- Графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (ст.103 ТК РФ).
- Время для отдыха и питания для работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).
- Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ). Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется Работникам в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами. Педагогам очередной отпуск предоставляется из расчета 42 к.д.
- Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утверждаемым руководителем подразделения по согласованию с профсоюзной организацией не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).
- По соглашению между Работником и руководителем структурного подразделения ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ).
- При отсутствии в графике разделения отпуска представление дней отдыха в счет отпуска производится в исключительных случаях по заявлению Работника. Заявление подписывается директором.
- Работник должен быть извещен под роспись о предоставлении отпуска не позднее, чем за две недели до его начала. Выплата денежных средств за отпуск должна быть произведена не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.
- По заявлению Работника предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в календарных днях, если во время свершения события Работник обязан выполнять свои трудовые функции:
 - в связи с вступлением в законный брак - 2 дня;
 - в связи с рождением ребенка - 2 дня;
 - в связи со свадьбой - 2 дня;
 - проводы ребенка в первый класс - 1 день (одному из родителей 1 сентября);

- в связи со смертью близких родственников (родители, супруги, дети, братья, сестры, дедушки, бабушки) - 2 дня.
- По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.
- Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:
 - участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
 - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
 - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году; (в ред. Федеральных законов от 02.07.2013 N 157-ФЗ, от 03.07.2016 N 305-ФЗ)
 - работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
 - работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней; в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными ФЗ, либо КД.(ст.128 ТК РФ)

Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

Раздел 5. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации.

- Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:
 - Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
 - Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
 - Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
 - Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
 - Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.
 - Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

- Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

- Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

- Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

- Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

- Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

- Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

Раздел 6. Нормирование и оплата труда.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Запрещается, какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

Оплата труда рабочих всех категорий производится на основе окладов в соответствии со штатным расписанием и включает в себя:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. не реже, чем каждые полмесяца (расчет 12 числа, аванс 27 числа). Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (в соответствии со ст. 136 Трудового Кодекса РФ)

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

- Оплата времени простоя производится в соответствии со ст.157 ТК РФ.
- Каждому вновь принятому Работнику разъяснять условия оплаты труда, коды, содержащиеся в расчетном листке. Ежемесячно до выдачи зарплаты всем Работникам выдавать расчетные листки.

- Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- При увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- При получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- При присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- При присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- При присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- При присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.
- При наступлении у работника права на изменение ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого размера оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
- Производить расчет средней заработной платы Работнику исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени, за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется заработная плата, в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производить Работнику доплату в размере, определенном по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы» (ст. 151 ТК РФ). С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 настоящего Кодекса). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

- Оплату сверхурочной работы проводить в соответствии со ст. 152 ТК РФ.
- Производить оплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст. 153 ТК РФ.
- Производить доплату Работникам, занятым на работах с вредными и (или) иными особыми условиями труда, в соответствии со ст. 147 ТК РФ и Положением об оплате труда работников учреждения
- Применять районный коэффициент при начислении заработной платы в размере 15%.
- Пособие по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за ребенком выплачивать в соответствии с действующим законодательством.
- Ежемесячно начислять доплату на питание Работникам Учреждения согласно Положению «О доплате на питание».
- Все Положения и Совместные решения, принятые и утвержденные в учреждении, действуют до их отмены.

- Производить Работникам выплаты стимулирующего и компенсационного характера, установленные следующими Положениями в учреждении:
- Положение о системе оплаты и стимулирования труда в ЧДОУ «Детский сад «Швабе-Эрудит»;
- Положение о премировании работников ЧДОУ «Детский сад «Швабе-Эрудит»;
- Положение о доплате на питание работникам ЧДОУ «Детский сад «Швабе-Эрудит»;
- Положение по установлению персональных надбавок высокопрофессиональным работникам ЧДОУ «Детский сад «Швабе-Эрудит»;
- Положение о премировании и награждении работников ЧДОУ «Детский сад «Швабе-Эрудит»;
- Положение «Об организации негосударственного пенсионного обеспечения работников ЧДОУ «Детский сад «Швабе-Эрудит», посредством заключения договора о негосударственном пенсионном обеспечении между работником учреждения и негосударственным пенсионным фондом»;
- Положение о доплате к заработной плате работникам ЧДОУ «Детский сад «Швабе-Эрудит» на содержание детей в детском дошкольном учреждении;

Раздел 7. Условия работы. Охрана труда и здоровья.

В целях обеспечения безопасности жизни и здоровья Работников в процессе трудовой деятельности, улучшения условий труда, повышения культуры производства, снижения травматизма Работодатель обязуется:

- Реализовать ежегодно в установленные сроки утвержденное «Соглашение на проведение мероприятий по предупреждению несчастных случаев, профзаболеваний и общему улучшению условий труда».
- Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения и не менее 2% от фонда оплаты труда.
- Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.
- Обеспечить питьевой режим во всех подразделениях в соответствии с требованиями санитарных норм.
- Привлекать молодых рабочих и специалистов. Обеспечить тремя комплектами спецодежды, в том числе комплект одежды на зиму рабочих основных профессий подразделений (младших воспитателей) и тремя комплектами спецодежды рабочих непромышленной группы и группы снабжения (кладовщик, грузчик, подсобный рабочий, рабочий по стирке спецодежды, уборщик, рабочий по обслуживанию здания).
- Производить регулярно стирку спецодежды, ремонт обуви, при необходимости сушку их после работы, за счет средств работодателя.
- Проводить анализы воздуха рабочей зоны, а также контролировать в подразделениях состояние освещенности, шума и вибрации в соответствии с графиками, согласованными с контролирующими организациями.
- Осуществлять обучение требованиям по охране труда и проверку знаний охраны труда Работников учреждения, оказывать им консультативную помощь.

- По каждому несчастному случаю в учреждении незамедлительно создавать комиссию по расследованию и предотвращению причин травм.
- Проводить комплекс мероприятий, направленных на снижение заболеваемости Работников учреждения, в том числе:
 - проводить 1 раз в год периодический медицинский осмотр Работников за счет средств Работодателя.
 - проводить 1 раз в год осмотр и обследования венеролога- дерматолога, флюорографические обследования, исследования на гельминтозы, баканализ.
 - обеспечить подразделения (из расчета численности) медицинскими аптечками с набором медикаментов и приспособлений для оказания первой доврачебной помощи;
 - проводить в подразделениях производственную гимнастику.
 - проводить профессионально-гигиеническую подготовку и аттестацию Работников в установленном порядке на основании действующих санитарных правил.
 - Включать представителей профсоюзной организации в комиссии, проверяющие готовность подразделений к работе в зимних условиях, смотры-конкурсы и другие производственные мероприятия.

Раздел 8. Социальные мероприятия.

- Обеспечить в полном объеме путевками детей в ЧДОУ «Швабе –Эрудит» по заявкам родителей - Работников учреждения.

Раздел 9. Работа с молодежью.

В целях эффективного участия молодых Работников и специалистов в работе учреждения, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи:

- Создавать условия для реализации инновационной деятельности, научно-технического и творческого потенциала молодежи.
- Привлекать молодых специалистов к активному участию в культурно-массовых, методических и других мероприятиях учреждения.

Раздел 10. Гарантия профсоюзной деятельности.

- Профсоюзный комитет в лице председателя представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов –указанные права и интересы Работников независимо от членства в профсоюзе.
- Работодатель направляет денежные средства первичной профсоюзной организации учреждения на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в размере не менее 0,1 % от фонда оплаты труда с учетом аналогичных затрат учреждения.
- Работодатель создает условия для деятельности профсоюза, в соответствии с ТК РФ, другими законами, коллективным договором.
- Работодатель не вмешивается в деятельность профсоюза.
- Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, правила внутреннего трудового распорядка по согласованию с Профкомом.

- Работодатель обязуется не допускать задолженность перед Профсоюзным комитетом по перечислению средств, необходимых для ведения профсоюзной работы.

Информация о деятельности дошкольного учреждения за отчетный период предоставляется по запросу родителей (законных представителей) обучающихся детей.



Прошнуровано и пронумеровано 14 листов
Директор ЧДОУ «Детский сад «Швабе-Эрудит»

/Л.В. Широкова



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575776

Владелец Широкова Лидия Викторовна

Действителен с 26.05.2021 по 26.05.2022