

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

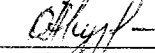
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад «Колосок»

На 2012- 2015 год

От работодателя:

Заведующая
МБДОУ детский сад «Колосок»

О.А.Кузовлева



(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ детский сад
«Колосок»

Г.В.Хамитова

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«Колосок»

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в УПБ ДЮУ детский сад «Колосок»

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников (далее учредение) и установлению дополнительных социальных, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, законодательными актами и коллективными договорами, а также по созданию условий труда по сравнению с установленными законами, законодательными актами и коллективными договорами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:
– работники учредения, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее—профсоюз), в лице их представителя — Хамитовой Галины Валерьевны;
– работодатель в лице его представителя — заведующей Кузовой Ольги Алексеевны

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учредения.
1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть введен работодателем до сведения работников в течение трех дней после его подписания.
Проком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учредения, расторжения трудового договора с руководителем учредения.
1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учредения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.10. При ликвидации учредения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников ущемления.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с 01 июля 2012г.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

1) Правила внутреннего трудового распорядка;

2) соглашение по охране труда;

3) положение о КТС;

4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

5) положение о комиссии по социальному страхованию;

6) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

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

8) положение о фонде стимулирующих доплат и надбавок;

9) другие локальные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком;

— учет мнения работников по вопросам принятия локальных нормативных актов;

— получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

— обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

— участие в разработке и принятии коллективного договора;

— другие формы.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом учреждения работников и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год воспитателей и других работников, ведущих воспитательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Определенная группа и воспитательно-образовательной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их воспитательно-образовательной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.6 Учебная нагрузка воспитателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими и. 2.7 Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.8 Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только: а) по взаимному согласию сторон; б) по инициативе работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращению количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об образовательном учреждении);

— восстановления на работе воспитателя, ранее выполнявшего эту воспитательную нагрузку; — возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте "б" случаях для изменения воспитательной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.9 По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, 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 определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О внесении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему новую работу, соответствующую его состоянию здоровья. 2.10 Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника с локальными нормативными актами, регулирующими порядок и иные локальные нормативными актами, действующими в учреждении.

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

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

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждении высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или иного управленца образованием).

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственного учреждения и муниципальными образовательными учреждениями и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие квалификационные категории и разряды согласно Труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Вывобождение работников и действие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы (кроме почасовиков).

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), п. 3, п. 5, ст. 81 ТК РФ производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

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

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

4.4.3. Работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждений услугами лечебных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений в течение 6 месяцев.

4.4.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в т. ч. и на определенном срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работникам, добросовестно работавшим в нем, ранее уволенным из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение №1),

в состав учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Полное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

— по соглашению между работником и работодателем;

— по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее определенных работ, от срочного выполнения которых зависит дальнейшая нормальная работа организации в целом или ее подразделения.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, выходных, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

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

57 В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлечь работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

58 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному желанию работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.9 Работодатель обязуется:

5.91. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- за выслугу лет (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ. По мере необходимости работодатель обязан предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительные условия труда, обеспечивать право на дополнительный отпуск за сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1977 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями). (Приложение № ___);
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение № ___).

5.9.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работникам пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;
- работникам инвалидам до 60 календарных дней в году;

Работодатель должен обеспечить – минимальный должностной оклад работника образовательного учреждения по должности, предусмотренной

Договора применяются следующие понятия:

Договором и Приложением к Договору;

местного самоуправления, устанавливается в соответствии с настоящим образовательного учреждения, оплата труда которых определяется органами

назначенную должность и главного бухгалтера дошкольного

за исключением руководителей, его заместителей по

Система оплаты труда работников дошкольного образовательного

VI. Оплата и нормирование труда

распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

для других работников устанавливается Правилami внутреннего трудового

течение перерывов между занятиями (перемеи). Время для отдыха и питания

отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность

внутреннего трудового распорядка.

выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами

педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в

5.11 Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств

ст. 111 ТК РФ).

внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником

два при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами

5.10 Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной

или Уставом учреждения.

сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учреждением и

статья 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск

5.9.4 Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через

календарных дней.

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности 3

в течение прохода 1 календарный день.

- председателю первичной профсоюзной организации 2 календарных дня

календарных случаях:

5.9.5 предоставлять работникам дополнительные оплачиваемый отпуск в

- на похороны близких родственников 5 календ дней;

календарных дней;

- в случае регистрации брака работника (детей работника) 5 календарных

- для проводов детей в армию 5 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства 2 календарных дня;

календарных дней;

- при рождении ребенка в семье 5 календарных дней;

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 2

...заработной платы работников допколяного образования...
...заработной платы работников допколяного образования...

Стимулирующие выплаты – ежемесячные надбавки к заработной плате в течение периода, предусмотренного Положением о порядке назначения стимулирующих выплат (Приложение к Договору), премии по итогам работы за предельный период, выплачиваемые за достижение работником допколяного образования укрежения установленных показателей качества, результативности или эффективности труда, а также разовые премии и социальные выплаты из фонда стимулирования руководителя

- работу в сельской местности, а также в местностях с особыми климатическими условиями.
- работу с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, а также на тяжелых работах;
- работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу;
- за совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от основной работы (в основное рабочее время);

Компенсационные выплаты – фиксированные доплаты к должностному окладу (ставка заработной платы) работника допколяного образования за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: стимулирующих и социальных выплат.

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

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

Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц с учетом коэффициентов по квалификации уровням ПКТ, по соответствующим категориям, уровню образования, педагогическому стажу, особенностям контингента воспитанников и сложности реализуемой образовательной программы без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

исполнения, интенсивности, качества, условий выполняемой

работы в себя;

- гарантированную часть, которая состоит из установленного работнику

в соответствии с занимаемой должностью оклада;

- компенсационную часть, состоящую из выплат компенсационного

характера,

- и может включать в себя стимулирующую часть, выплачиваемую за

качество, результативность или эффективность труда, а также разовые

премии и иные поощрительные выплаты.

Должностной оклад работника дошкольного образовательного

учреждения, за исключением педагогического работника, рассчитывается на

основе базового должностного оклада (ставки), предусмотренного для ПКТ,

причем умножения его на коэффициент, установленные по

таблицам квалификационным уровням ПКТ, по уровню образования, особенностям

квалификанта воспитанников, иных коэффициентов, предусмотренные

исполнительными актами территориального органа управления

образованием.

Размер должностного оклада педагогического работника определяется на

каждый учебный год с 1 сентября по 31 августа путем тарификации в

следующем порядке:

в базовый должностной оклад (ставка) по ПКТ умножается на повышающие

коэффициенты, установленные по квалификационному уровню ПКТ, а также

по квалификационной категории, уровню образования, педагогическому

стажу, особенностям контингента воспитанников и сложности реализуемой

образовательной программы в соответствии с приказом _____

определением местной администрации);

• должностной оклад (ставка) умножается на число часов педагогической

работы в неделю и делится на норму часов педагогической работы (нагрузки)

и делится за ставку заработной платы;

• компенсационные выплаты определяются в процентах к должностному

окладу (ставке) работника или в абсолютных размерах (в рублях) в

соответствии с трудовым законодательством и иными действующими

исполнительными правовыми актами. Компенсационные выплаты включаются в

сумму выплат, предусмотренные;

• законодательством о труде за условия работы, отклоняющиеся от

нормальных условий;

• исполнительными правовыми актами области (края, республики);

• **Завышение** профессии (должностей), расширение зон обслуживания, расширение территории органов управления.

Зачисление объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника компенсационные выплаты устанавливаются в размере, определенном руководителем ДОО в процентах к окладу (ставка) по замещаемой должности, но не более такого оклада (ставка).

Компенсационные выплаты работникам должностей образовательного учреждения устанавливаются приказом руководителя в соответствии с действующими правовыми актами Российской Федерации, а также в случаях, предусмотренных для их установления, с даты, определенной в приказе руководителя учреждения, но не ранее дня издания приказа.

Основанием для установления компенсационных выплат в связи с вредными условиями труда являются условия труда, создаваемой на паритетной основе работодателем и профсоюзным комитетом и оформляемой приказом по учреждению и протоколом заседания профкома.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентах, устанавливаются к должностному окладу (ставка) работника.

В должностном образовании учреждении устанавливаются следующие выплаты и размеры компенсационных выплат (доплат, надбавок) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

• за сверхурочную работу, т. е. за работу, продолжительность которой превышает продолжительность, указанную в ежедневном графике (кроме случаев, когда работнику установлена ненормированный рабочий день

(зачисление) нормативным актом учреждения):

- за первые 2 ч – $\frac{\text{ставка}}{2} \times \text{количество часов}$ к части должностного оклада (ставка)
- последующие часы – $\frac{\text{ставка}}{2} \times \text{количество часов}$ к части должностного оклада (ставка)

В случае работы в выходные и нерабочие праздничные дни – в размере дневной ставки заработной платы должностного оклада (сверх его месячного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, или

в размере двойной дневной или часовой его должностного оклада

(сверх месячной нормы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В случае работы в ночное время (с 22 ч до 6 ч) – в размере $\frac{\text{ставка}}{2} \times \text{количество часов}$ к часовой ставке должностного оклада работника.

Осуществляет из средств экономии выплаты дополнительного пособия в размере следующего категориям увольняемых в данном учреждении свыше 10 лет; всем работникам, в связи с ликвидацией учреждения; в случае расторжения

Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим, деятельность которых связана с образовательным процессом, компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания (места) для приема пищи).

Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты,

Бесплатно работников пользоваться услугами библиотечными (строительством).

Предоставляет жилищные нужды работающим работникам и выделение о Холатайствует перед органом местного самоуправления

Стороны договорились, что работодателю:

VII Гарантии и компенсации

каждого года.

При увольнении стороны обязуются в последний год указывается ежегодно в приложении к трудовому договору, работников) размер их заработной платы (месячного должностного оклада)

работодателем (за исключением вновь принимаемых работников) договору. Педагогическим работникам должностного

договоре, или в отдельном соглашении, или приложении к условиям оплаты труда работника указывается в заключенном с ними в соответствии с настоящим Договором размеры и

в соответствии с условиями Договора для всех категорий (должностей) работников ДОО.

Вознаграждения стимулирующих выплат, их критерии, а также порядок выплаты стимулирующих выплат, показатели качества, стимулирующих стимулирующих выплат, показатели качества,

выплаты.

стимулирующего характера, а также премии и иные поощрительные

работником трудовых обязанностей осуществляются доплаты и надбавки в размере 25% к базовому окладу.

за работу в учреждении, расположенном в сельской местности - в

... договора по собственному желанию работающего пенсионера (и в

... (в том случае).

В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об
... (персонифицированном) учете в системе государственного

... «страхования»

- временно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в

... установленном законодательством;

- устанавливает срок предоставления органом Пенсионного фонда

... сведения о застрахованных лицах;

- получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства

... пенсионного страхования, а также дубликаты указанных

... свидетелств и выдает под росписью работающим застрахованным

...

- передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу

... сведений, предоставляемых в орган Пенсионного фонда для

... их в индивидуальной лицевой счет.

Работодатель возмещает расходы, связанные со служебными

... работниками школы в следующих размерах:

- расходов по найму жилого помещения (кроме случая, когда

... в служебному командировку работника предоставляется

... помещение) - в размере фактических расходов, подтвержденных

... документами. При отсутствии документов,

... подтверждающих эти расходы, - _____ рублей в сутки;

- расходов на выплату суточных - в размере _____ рублей за каждый

... день нахождения в служебной командировке;

- расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно к

... месту постоянной работы (включая страховую взнос на обязательное личное

... страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению

... документов, расходы за пользование в поездах постельными

... принадлежностями) - в размере фактических расходов, подтвержденных

... документами. Но не выше стоимости проезда.

VIII. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

1. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда,

... не менее 0,2 процента суммы затрат на производство услуг.

2. Обеспечить право работников урчждения на здоровые и безопасные

... труда, внедрение современных средств безопасности труда,

... производственных травматизм и возникновение

... работников (ст. 219 ТК РФ).

3. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда

... с определением в нем организационных и технических

... по охране и безопасности труда, сроков их выполнения,

... возможностей лиц.

...предоставить работнику другую работу, предоставляя работнику по условиям работы, предоставляемой ему работодателем...

...в случае возникновения опасности для жизни и здоровья работников...

...при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья...

...при отказе работодателя от выполнения работ в случае возникновения опасности для жизни и здоровья работника...

...в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации...

...в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации...

...в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации...

...в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации...

...в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации...

...в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации...

...в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации...

...в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации...

