

# ТРУДОВОЙ ДОГОВОР С РАБОТНИКОМ

№ \_\_\_\_\_

г. Санкт-Петербург

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 год

## 1. СТОРОНЫ ДОГОВОРА

1.1. Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 15 Кировского района Санкт-Петербурга, именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице заведующего Валявской Натальи Геннадьевны, действующего на основании Устава, с одной стороны и гражданин (ФИО) \_\_\_\_\_, именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, совместно именуемые «Стороны», заключили настоящий Трудовой договор (далее – Договор) о нижеследующем:

## 2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. Настоящий Трудовой договор регулирует трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения между Работником и Работодателем.

2.2. Работодатель обязуется предоставить Работнику работу согласно штатному расписанию в должности \_\_\_\_\_ в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 15 Кировского района Санкт-Петербурга, расположенном по адресу: 198261, Санкт-Петербург, пр. Ветеранов, дом 105, корп. 2, литер А. и обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим Трудовым договором; своевременно и в полном объеме выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять трудовые функции, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя.

2.2.1. По настоящему Трудовому договору Работодатель предоставляет Работнику работу по должности \_\_\_\_\_, а Работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с должностной инструкцией «\_\_\_\_\_» и в соответствии с условиями настоящего Трудового договора

2.3. Договор является договором: о работе **по основному месту работы**

(основным, по совместительству, переводом, ст. 282-288 ТК РФ)

2.4. За работником закрепляются следующая оргтехника, оборудование и другие материальные ценности, за сохранность которых он несет персональную ответственность (ст. 232 ТК РФ): детское игровое оборудование, групповая мебель (детская и взрослая), интерактивное оборудование (при наличии в группе), аудиоаппаратура, жалюзи и/или тюль, литература, методические пособия, дидактические игры и игрушки, бактерицидная ультрафиолетовая лампа.

2.5. Условия труда:

Труд Работника по трудовому договору осуществляется в безопасных условиях. Трудовые обязанности Работника не связаны с выполнением тяжелых работ, работ в местностях с особыми климатическими условиями, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда. Труд Работника по настоящему Трудовому договору является легким, не причиняет вреда здоровью Работника.

Труд Работника по настоящему договору осуществляется в допустимых условиях. По результатам проведенной специальной оценки труда установлен 2 (второй) класс условий труда (по результатам специальной оценки условий труда от 16.03 2022 г.).

Оценка условий труда по вредным (опасным) факторам:

Наименование факторов производственной среды и трудового процесса	Класс (подкласс) условий труда	Эффективность СИЗ*, +/-/не оценивалась	Класс (подкласс) условий труда при эффективном использовании СИЗ
Химический	-	не оценивалась	-
Биологический	-	не оценивалась	-
Аэрозоли преимущественно фиброгенного действия	-	не оценивалась	-
Шум	-	не оценивалась	-

Работодатель / \_\_\_\_\_ /

Работник / \_\_\_\_\_ /

Инфразвук	-	не оценивалась	-
Ультразвук воздушный	-	не оценивалась	-
Вибрация общая	-	не оценивалась	-
Вибрация локальная	-	не оценивалась	-
Неионизирующие излучения	-	не оценивалась	-
Ионизирующие излучения	-	не оценивалась	-
Параметры микроклимата	-	не оценивалась	-
Параметры световой среды	2	не оценивалась	-
Тяжесть трудового процесса	2	не оценивалась	-
Напряженность трудового процесса	2	не оценивалась	-
<b>Итоговый класс (подкласс) условий труда</b>	2	не заполняется	-

2.6. Норма выдачи туалетного мыла – 200г/мес. Выдача смывающих (обеззараживающих) средств осуществляется в начале отчетного месяца вместе с выдачей таких средств на каждую возрастную группу, а также для мест общего пользования, где установлены раковины.

2.8. Работник обеспечивается средствами индивидуальной защиты:

Халат для защиты от общих производственных загрязнений. Одноразовая маска.

2.9. Условия труда на рабочем месте соответствуют требованиям действующего законодательства Российской Федерации в сфере охраны труда с учетом специфики трудовых функций Работника.

2.10. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую, иную) и конфиденциальную информацию, обладателями которых являются Работодатель и его контрагенты.

### 3. СРОК ДОГОВОРА

3.1. Настоящий договор (контракт) заключен на: **срок** \_\_\_\_\_

3.2. Работник обязуется приступить к исполнению обязанностей, предусмотренных в п.2.2. настоящего договора, дата начала работы - \_\_\_\_\_

3.3. В целях проверки соответствия квалификации Работника занимаемой должности, его отношения к поручаемой работе Работнику устанавливается испытательный срок продолжительностью три месяца с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_ с момента начала работы, указанного в пункте 3.2. настоящего договора (в случае установления испытательного срока). (ст. 70 ТК РФ), (не более трех месяцев)

3.3.1. Период испытания включается в срок действия настоящего Договора, не прерывает и не приостанавливает его действие. В срок испытания не включаются периоды, когда Работник фактически отсутствовал на работе.

3.3.2. Критериями успешного прохождения испытания является полное, качественное и своевременное выполнение Работником трудовой функции, предусмотренной настоящим Трудовым договором и должностной инструкцией, приказов (распоряжений) Работодателя, распоряжений непосредственного руководителя, действующих в организации локальных нормативных актов и требований к работе, трудовой дисциплины, положений охраны труда и техники безопасности.

3.3.3. В период испытания Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе любой из сторон с предупреждением другой стороны за три дня до расторжения трудового договора.

Если трудовые отношения прекращаются по инициативе Работодателя, то в предупреждении о расторжении Трудового договора он обязан указать причины, в связи с которыми результаты испытания Работника признаны неудовлетворительными.

Если в период испытания Работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть настоящий Договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за три дня.

3.3.4. Если срок испытания истек, а Работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение Договора допускается только на общих основаниях.

Работодатель / \_\_\_\_\_ /

Работник / \_\_\_\_\_ /

#### 4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

4.1. Работник имеет право на:

4.1.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора (контракта) в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами (ст. 77, 78, 80 ТК РФ, федеральным законом)

4.1.2. Предоставление ему работы, в месте и в объемах, обусловленных трудовым договором.

4.1.3. Предоставление рабочего места, соответствующего условиям, предусмотренным Уставом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами (СанПиН, ОТ, ТБ)

4.1.4. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

4.1.5. Защиту персональных данных.

4.1.6. Продолжительность рабочего времени в соответствии с действующим законодательством.

4.1.7. Время отдыха.

4.1.8. Предоставление перерывов в работе, выходных и нерабочих праздничных дней.

4.1.9. Предоставление отпусков.

4.1.10. Оплату и нормирование труда.

4.1.11. Выплату заработной платы и иных сумм, причитающихся Работнику, в установленные сроки. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней — на приостановку работы и отсутствие на рабочем месте, на весь период до выплаты задержанной суммы, известив Работодателя об этом в письменной форме (ст. 136 ТК РФ).

4.1.12. Гарантии и компенсации.

4.1.13. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ст. 197 ТК РФ, федеральным законом и нормативно-правовыми актами.

4.1.13.1. Присвоение более высокой квалификационной категории в случае успешного прохождения аттестации.

4.1.14. Охрану труда.

4.1.15. Право на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

4.1.16. Участие в управлении организацией в формах, предусмотренных Уставом ДОО и коллективным договором.

4.1.17. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.

4.1.18. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

4.1.19. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ.

4.1.20. Возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами. (ст. 237 ТК РФ)

4.1.21. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.1.22. Предоставление отпусков. Не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеет право на длительный отпуск сроком до 1 года (без сохранения заработной платы), порядок и условия, предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения (ст. 335 ТК РФ).

4.1. 23. Гарантии и компенсации. Досрочное назначение трудовой пенсии по выслуге лет в соответствии с действующим законодательством. Социальные гарантии и льготы, предусмотренные для педагогических работников в ст. 55 Закона РФ «Об образовании», дополнительные льготы, предоставленные в регионе и (или) муниципалитете педагогическим работникам, материальную поддержку в соответствии с утвержденным Положением «о стимулирующих, компенсирующих и иных выплатах работникам

Работодатель / \_\_\_\_\_ /

Работник / \_\_\_\_\_ /

Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 15 Кировского района Санкт-Петербурга».

#### 4.2. Работник обязан:

4.2.1. Предоставлять информацию об отсутствии запрета на занятие трудовой деятельностью, предусмотренного ст.331 ТК РФ.

4.2.2. Лично выполнять определенную настоящим договором трудовую функцию и установленные нормы труда. Добросовестно и неукоснительно выполнять должностные обязанности в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями) по должностям работников учреждений образования РФ, возложенными по должности и закрепленными в должностной инструкции.

4.2.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

4.2.4. Соблюдать действующие в ГБДОУ правила внутреннего трудового распорядка.

4.2.5. Не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую и иную).

4.2.6. Проходить в соответствии с требованиями обязательное медицинское освидетельствование при заключении трудового договора и регулярно в период работы по графику осмотров (ст. 69 ТК РФ).

4.2.7. Соблюдать требования охраны труда.

4.2.8. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников, а также имуществу третьих лиц, находящемуся на сохранении у Работодателя.

4.2.9. Возместить ущерб, причиненный Работодателю, а также имуществу третьих лиц, находящемуся на сохранении у Работодателя.

4.2.10. Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя, а также имуществу третьих лиц, находящемуся на сохранении у Работодателя.

4.2.11. Своевременно оповещать руководителя о невозможности по уважительным причинам выполнять обусловленную трудовым договором (контрактом) работу.

4.2.12. Выполнять установленные нормы труда (ст. 21 ТК РФ).

4.2.13. Обеспечивать охрану жизни и здоровья воспитанников в период пребывания детей в учреждении. Обеспечивать необходимые условия для осуществления воспитательно-образовательного процесса. Обеспечивать соответствующий уровень подготовки воспитанников.

4.2.14. Соблюдать законные права и свободы воспитанников в соответствии с Конвенцией о правах ребенка.

4.2.15. Проходить профессиональную переподготовку, повышение квалификации не реже 1 раза в 3 года.

4.3. Перечень других трудовых прав и обязанностей Работника определяется Законодательством РФ, нормативными правовыми актами, в т.ч. локальными по ДОУ, должностной инструкцией.

4.4. Работник при исполнении своих трудовых обязанностей по Трудовому договору в соответствии с Антикоррупционной политикой ГБДОУ обязуется не совершать коррупционных правонарушений, т.е. – не давать взяток (не оказывать посредничество во взяточничестве), не злоупотреблять полномочиями, не участвовать в коммерческом подкупе либо ином противоправном использовании своего должностного положения вопреки законным интересам ГБДОУ в целях безвозмездного или с использованием преимущества получения выгоды в виде денег, ценных бумаг, иного имущества, в том числе имущественных прав, работ или услуг имущественного характера, в свою пользу или в пользу других лиц либо для получения преимуществ, достижения иных противоправных целей.

4.4.1 Работник обязан уведомлять руководителя ГБДОУ или лиц, ответственных за Антикоррупционную политику образовательной организации, в случае обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений, а также в случаях, если ему станет известно, что от имени ГБДОУ осуществляется организация (подготовка) и/или совершение коррупционных правонарушений.

4.4.2. Работник обязан принимать меры по недопущению любой возможности  
Работодатель / \_\_\_\_\_ / Работник / \_\_\_\_\_ /

возникновения конфликта интересов в понимании Антикоррупционной политики ГБДОУ и законодательства Российской Федерации и незамедлительно уведомить руководителя образовательной организации или лиц ответственных за Антикоррупционную политику ГБДОУ о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

4.4.3. Работник предупрежден о возможности привлечения в установленном законодательством Российской Федерации порядке к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой и/или уголовной ответственности за нарушение антикоррупционных требований, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

## 5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

### 5.1. Работодатель имеет право:

5.1.1. Затребовать и проверять информацию об отсутствии запрещения трудовой деятельности для Работника установленную приговором суда или по медицинским показаниям, а также об отсутствии судимости за определенные преступления.

5.1.3. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ.

5.1.4. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

5.1.5. Поощрять Работника за добросовестный и эффективный труд.

5.1.6. Требовать от Работника исполнения им трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, бережного отношения к имуществу.

5.1.7. Требовать от Работника бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников, а также имуществу третьих лиц, находящемуся на сохранении у Работодателя.

5.1.8. Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

5.1.9. Принимать локальные нормативные акты.

5.1.10. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

5.1.11. Отстранить (не допускать к работе) Работника от работы до устранения обстоятельств, явившихся основанием для этого (ст. 76 ТК РФ).

5.1.12. Требовать прохождения обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора (контракта) и в период работы регулярно по графику осмотров в соответствии с требованиями ст. ТК РФ.

5.1.13. Привлекать Работника к выполнению работ, не связанных с выполнением должностных обязанностей (временное замещение отсутствующего работника и т.д.), но на период не более одного месяца в году.

5.1.14. Односторонне уменьшить, либо приостановить выплату доплат и надбавок, при некачественном выполнении работником трудовой функции, либо её отдельных компонентов.

5.1.15. Поощрять Работника и представлять к наградам за добросовестный, эффективный труд.

### 5.2. Работодатель обязан:

5.2.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, условия трудового и коллективного договора.

5.2.2. Предоставлять Работнику работу в месте и в объемах, обусловленных трудовым договором.

5.2.3. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны, гигиены труда и производственной санитарии (ст. 209-213, 226-228 ТК РФ).

5.2.4. Обеспечивать Работника оборудованием, спецодеждой, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.

Предоставлять Работнику возможность повышать свою профессиональную квалификацию не реже одного раза в три года, в случаях производственной необходимости и при возможности финансирования оплачивать его обучение (ст. 196-197 ТК РФ).

Работодатель / \_\_\_\_\_ /

Работник / \_\_\_\_\_ /

5.2.5. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовым договором (ст. 129-188 ТК РФ).

5.2.6. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ.

5.2.7. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения, и контроля за их выполнением.

5.2.8. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

5.2.9. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

5.2.10. Обеспечивать бытовые нужды Работника, связанные с исполнением им трудовых обязанностей.

5.2.11. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

5.2.12. Возмещать вред, причиненный Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.13. Обеспечивать Работнику предоставление нормы рабочего времени.

5.2.14. Работодатель обязан уведомлять Работника о предстоящих изменениях условий трудового договора (контракта) не позднее, чем за два месяца под роспись.

5.2.15. Обеспечивать защиту персональных данных Работника (ст. 85-90 ТК РФ).

5.2.16. Знакомить Работника с требованиями охраны труда и иными локальными актами ГБДОУ.

## 6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. На период действия настоящего договора на Работника распространяются все гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, локальными актами Работодателя и настоящим договором.

6.2. Ущерб, причиненный Работнику увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им своих трудовых обязанностей, подлежит возмещению в соответствии с требованиями трудового законодательства РФ.

6.3. Работник подлежит социальному страхованию в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством Российской Федерации.

6.4. По окончании срока действия Трудового договора Работнику выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск.

6.5. Гарантии и компенсации, предоставляемые Работнику, занятому на данном рабочем месте (по результатам специальной оценки условий труда от 16.03.2022г.):

№ п/п	Виды гарантий и компенсаций	Фактически наличие	По результатам оценки условий труда	
			необходимость в установлении (да, нет)	основание
1.	Повышенная оплата труда работника (работников)	Нет	Нет	отсутствует
2.	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск	Нет	Нет	отсутствует
3.	Сокращенная продолжительность рабочего времени	Нет	Нет	отсутствует
4.	Молоко или другие равноценные пищевые продукты	Нет	Нет	отсутствует
5.	Лечебно - профилактическое	Нет	Нет	отсутствует

Работодатель / \_\_\_\_\_ /

Работник / \_\_\_\_\_ /

	питание			
6.	Право на досрочное назначение страховой пенсии	Нет	Нет	отсутствует
7.	Проведение медицинских осмотров	Да	Да	Приказ Минздрава России от 28 января 2021 N 29н, прил. к прил.1, п. 25 (1 раз в год)

## 7. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

7.1. Работник обязан исполнять трудовые обязанности, предусмотренные в п.2.2, настоящего Договора в течение времени, установленного в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, а также в иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

7.2. Рабочее время Работника определяется графиком работы и должностными обязанностями, возлагаемыми на него Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка ГБДОУ, настоящим Договором и должностной инструкцией.

7.3. Продолжительность ежедневной смены Работника составляет \_\_\_\_\_  
Продолжительность рабочего времени не может превышать \_\_\_\_ часов в неделю (нормы работы за ставку). Работник **не имеет права** без разрешения администрации менять график работы.

7.3.1. Работнику устанавливается пятидневная рабочая неделя, выходными днями являются суббота и воскресенье, праздничные дни.

**Время работы** с \_\_\_\_\_ до /час. мин. /

Время обеда - прием пищи осуществляется с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_.

Работа в выходные и праздничные дни производится с соблюдением требований ТК РФ с оплатой в соответствии с ТК РФ.

7.4. Работодатель обязан предоставлять Работнику время для отдыха в соответствии с действующим законодательством, а именно:

-перерыв в течение рабочего дня для приема пищи;

-выходные дни, праздничные дни;

-отпуска в **соответствии с графиком отпусков сотрудников ГБДОУ детский сад № 15**

7.5. Работодатель обязан предоставлять Работнику ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью: **- основной отпуск \_\_\_\_\_ календарных дня** (ст. 122, ст. 334 ТК РФ).

7.6. Работнику может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с действующим законодательством о труде.

7.7. Работнику может быть установлен гибкий режим рабочего времени, при котором начало, продолжительность и окончание рабочего дня определяются по соглашению сторон.

7.8. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

## 8. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

8.1. Работодатель обязан производить оплату труда Работника в соответствии с требованиями действующего законодательства, коллективного и трудового договора.

8.2. Настоящим Договором устанавливается следующий размер тарифной ставки - **1.0 ставки** \_\_\_\_\_.

8.3. Выплата заработной платы производится в валюте Российской Федерации (в рублях).

8.4. Работодатель обязан производить выплату заработной платы непосредственно Работнику в следующие сроки: «10» и «25» ежемесячно. Заработная плата выплачивается Работнику ежемесячно на основании табеля учета рабочего времени в дни, установленные для выплаты заработной платы (ст. 129-188 ТК РФ).

8.5. Работодатель обязан выплачивать заработную плату Работнику посредством перечисления на указанный Работником счет в банке.

8.6. При выполнении работы за пределами нормальной продолжительности рабочего

Работодатель / \_\_\_\_\_ /

Работник / \_\_\_\_\_ /

времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни Работнику производятся соответствующие доплаты в порядке и размере, установленном коллективным договором и локальными нормативными актами.

8.7. На период действия настоящего трудового договора на Работника распространяются все гарантии и компенсации, предусмотренные действующим трудовым законодательством РФ.

8.8. За выполнение трудовых обязанностей Работнику устанавливается должностной оклад (ставка заработной платы) в размере \_\_\_\_\_ рублей \_\_\_\_ коп. в месяц (на момент заключения Трудового договора).

Размер заработной платы рассчитывается на основе должностного оклада и повышающих коэффициентов (на момент заключения трудового договора).

Заработная плата (должностной оклад) рассчитывается на основе:

Базовой основной части оклада (\_\_\_\_\_) и повышающих коэффициентов:

- тарифный коэффициент по уровню образования: \_\_\_\_;
- тарифный коэффициент по стажу: \_\_\_\_;
- тарифный коэффициент категории: \_\_\_\_;
- тарифный коэффициент специфики: \_\_\_\_\_.

8.8.1. Работодателем устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки, премии и т.п.). Размеры и условия таких выплат определены в Положении о стимулирующих, компенсационных и иных выплатах работникам ГБДОУ детского сада № 15 Кировского района Санкт-Петербурга, с которыми Работник ознакомлен при подписании настоящего Трудового договора.

#### Компенсационные выплаты

Наименование выплаты	Основание выплат	Размер выплаты
Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же должности (профессии), включенной в штатное расписание учреждения, и только по указанной должности	Устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.60.2 ТК РФ)
Доплаты за работу не входящую в круг должностных обязанностей работника	Положение о стимулирующих, компенсационных выплатах работникам ГБДОУ детского сада №15 Кировского района Санкт-Петербурга	По сумме баллов, либо в %

Стимулирующие выплаты устанавливаются ежемесячно в размерах, основанных на показателях эффективности, утвержденных Положением о стимулирующих, компенсирующих и иных выплатах работникам ГБДОУ детского сада № 15 Кировского района Санкт-Петербурга, Положением о системе оплаты труда, Коллективным договором, локальными актами учреждения и настоящим трудовым договором.

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Периодичность, размер выплаты (в баллах)
Надбавка по результатам работы за отчетный период	«Показатели и критерии эффективности деятельности всех работников ГБДОУ» Положение о стимулирующих, компенсационных и иных выплатах работникам ГБДОУ детского сада № 15 Кировского района Санкт-Петербурга (далее – Положение)	Ежемесячно,  *размер выплаты соответствует произведению оценки труда работника в баллах на стоимость одного балла, которая устанавливается приказом учреждения

Работодатель / \_\_\_\_\_ /

Работник / \_\_\_\_\_ /



Единовременная премия	Положение о стимулирующих, компенсационных и иных выплатах работникам ГБДОУ детского сада № 15 Кировского района Санкт-Петербурга	По решению комиссии ГБДОУ д/с № 15 по установлению надбавок и доплат
-----------------------	---	--

8.9. Выплаты работникам стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются по решению Комиссии и приказа руководителя в соответствии с "Положением о стимулирующих и компенсационных и иных выплатах работникам ГБДОУ детский сад № 15 Кировского района Санкт-Петербурга".

8.10. Из заработной платы Работника могут производиться удержания в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

8.11. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, 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.

8.12. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы Работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере двух третей должностного оклада, рассчитанного пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине Работника не оплачивается.

## 9. ВИДЫ И УСЛОВИЯ СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ

9.1. Работодатель обязан осуществлять социальное страхование Работника, предусмотренное действующим законодательством.

9.2. Виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью предоставляются в порядке, установленном ТК РФ.

## 10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10.1. Работодатель несет ответственность за:

10.1.1. Виновное нарушение условий труда и своих обязанностей, предусмотренных настоящим Договором;

10.1.2. Получение Работником увечий, профессиональных заболеваний, либо иного повреждения здоровья, связанного с исполнением им трудовых обязанностей.

10.2. Работодатель несет материальную ответственность за задержку выплаты заработной платы (ст. 236 ТК РФ).

10.3. Работник несет ответственность за:

10.3.1. Дисциплинарную ответственность за виновное неисполнение и (или) ненадлежащее исполнение своих обязанностей, предусмотренных настоящим Договором, Уставом ДОУ, Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией. Дисциплинарные взыскания в виде замечания, выговора, и увольнения налагаются приказом руководителя ГБДОУ в порядке и сроки, установленные ТК РФ и законодательством об образовании, после ознакомления Работника с предъявленными претензиями и истребования с него письменных объяснений (ст. 192 ТК РФ).

10.3.2. Полную материальную ответственность (ст. 238 ТК РФ) за весь прямой действительный ущерб в случаях:

- Недостачи, порчи, утраты имущества ГБДОУ, полученного Работником под отчет по любому разовому документу, содержащему подпись Работника, установленными приговором суда.

Работодатель / \_\_\_\_\_ /

Работник / \_\_\_\_\_ /

- Когда ущерб причинен преступными действиями Работника, установленными приговором суда.

10.3.3. Разглашение охраняемой законом тайны (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

10.3.4. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения Работником своих обязанностей, указанных в настоящем договоре, нарушения трудового законодательства, Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, иных локальных нормативных актов Работодателя, а также причинения Работодателю материального ущерба он несет дисциплинарную, материальную и иную ответственность согласно трудовому законодательству РФ.

## 11. СРОК ДЕЙСТВИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ ДОГОВОРА

11.1. Настоящий договор вступает в силу со дня его официального подписания Работником и Работодателем и действует до момента его прекращения по основаниям, установленным законодательством.

11.2. Датой подписания настоящего договора является дата, указанная в начале договора.

11.3. Изменения и дополнения принимаются по взаимному согласию путём подписания сторонами дополнительного соглашения, которое становится неотъемлемой частью настоящего контракта.

11.4. Работник имеет право досрочно расторгнуть настоящий контракт при несоблюдении Работодателем обязательств настоящего контракта или по другим причинам, согласно ТК РФ с предварительным уведомлением Работодателя не менее чем за две недели.

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

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

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

11.7. Дополнительные основания прекращения настоящего договора с Работником:

11.7.1. Повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения.

11.7.2. Применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

## 12. ОБРАБОТКА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

12.1. «Работник» предоставляет «Работодателю» свои персональные данные, и копии, а именно: фамилия, имя, отчество; пол; дата рождения; место рождения; гражданство; образование, специальность; в браке; состав семьи; место регистрации; адрес места жительства; домашний и/или мобильный телефон.

12.2. «Работодатель» обязуется:

12.2.1. Обеспечить обработку персональных данных в строгом соответствии и исполнении Федерального закона Российской Федерации от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных», Федерального закона Российской Федерации от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», положений

Работодатель / \_\_\_\_\_ /

Работник / \_\_\_\_\_ /

Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере обработки персональных данных.

12.2.2. Прекратить обработку персональных данных по расторжению трудового договора (контракта) и обеспечить их уничтожение в установленном порядке

12.3. «Работник» имеет право:

12.3.1. В целях обеспечения защиты своих интересов по реализации прав и свобод в сфере персональных данных, регламентированных действующим законодательством, имеет право на предоставление «Работодателю» полной информации о персональных данных и обработке этих данных.

12.3.2. Свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные «Работника».

12.3.3. На определение своих представителей для защиты своих персональных данных.

12.3.4. На требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных обработанных с нарушением действующего законодательства, а также иные права, предусмотренные действующим законодательством.

### **13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

13.1. Споры, возникшие между сторонами, разрешаются в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ о рассмотрении трудовых споров, конфликтов.

13.2. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим трудовым договором, Стороны руководствуются законодательством РФ, регулирующим трудовые отношения.

13.3. Трудовой договор (контракт) заключен в письменной форме, составлен в двух экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу и находится в личном деле и у работника. Все изменения и дополнения к настоящему трудовому договору (контракту) оформляются двусторонним письменным соглашением.

13.4. Настоящий трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным действующим трудовым законодательством.

13.5. Договор вступает в силу с момента его подписания и является основанием для издания приказа о приеме на работу.

13.6. Условия настоящего трудового договора носят конфиденциальный характер и разглашению не подлежат.

13.7. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

13.8. Днем прекращения Трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы.

13.9. До подписания настоящего Трудового договора Работник ознакомлен со следующими документами:

13.9.1. Коллективный договор

13.9.2. Правила внутреннего трудового распорядка

13.9.3. Положение о стимулирующих, компенсирующих и иных выплатах работникам ГБДОУ детского сада № 15 Кировского района Санкт-Петербурга

13.9.4. Должностная инструкция

13.9.5. Инструкция по охране труда

### **14. ЮРИДИЧЕСКИЕ АДРЕСА СТОРОН**

Работодатель / \_\_\_\_\_ /

Работник / \_\_\_\_\_ /

**Работодатель:**

**Юридический адрес:**

Санкт-Петербург, 198261,  
Пр. Ветеранов, д.105, корпус 2, литера А  
ОГРН 1117847660193  
ИНН 7805575276  
КПП 780501001

Заведующий ГБДОУ  
детский сад № 15  
Кировского района  
Санкт-Петербурга

\_\_\_\_\_  
(Подпись Работодателя)

Н.Г. Валявская  
расшифровка подписи

**Работник:**

\_\_\_\_\_  
Фамилия, имя, отчество работника

Должность \_\_\_\_\_

Паспорт \_\_\_\_\_

ИНН \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
подпись Работника

\_\_\_\_\_  
расшифровка подписи

**Права и обязанности Работника, установленные ст. 21 ТК РФ и права и обязанности Работодателя, установленные ст. 22 ТК РФ, мне разъяснены и понятны**

\_\_\_\_\_  
подпись Работника

**Условия работы мне разъяснены и понятны. С условиями работы согласен(на)**

\_\_\_\_\_  
подпись Работника

**С Правилами внутреннего трудового распорядка ознакомлен(а):**

Время « \_\_\_\_\_ » часов \_\_\_\_\_ мин.

\_\_\_\_\_  
подпись Работника

**С Коллективным договором; положением о стимулирующих, компенсирующих и иных выплатах работникам ГБДОУ; положением о системе оплаты труда, Уставом и иными локальными, непосредственно связанными с трудовой деятельностью документами ознакомлен(а):**

\_\_\_\_\_  
подпись Работника

**С Инструкциями по охране труда ознакомлен(а):**

\_\_\_\_\_  
подпись Работника

**Экземпляр должностной инструкции получен на руки** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
подпись Работника

Работник получил один экземпляр трудового договора:

Дата " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Время « \_\_\_\_\_ » часов \_\_\_\_\_ мин.

\_\_\_\_\_  
Подпись / \_\_\_\_\_  
расшифровка

Работодатель / \_\_\_\_\_ /

Работник / \_\_\_\_\_ /