

Работодатель  
Заведующий Муниципального  
бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения детского  
сада комбинированного вида №8  
«Аленький цветочек»



Ковшарова Т.Л.

«18» марта 2016г.

Председатель совета трудового  
коллектива Муниципального  
бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения детского  
сада комбинированного вида №8  
«Аленький цветочек»

Криворотова А.Г.

«18» марта 2016г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное  
учреждение детский сад комбинированного вида №8  
«Аленький цветочек»  
города Лермонтова Ставропольского края  
на 2016-2019гг.

г. Лермонтов

2016 год



ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

«28» марта 2016 года

Регистрационный № 4

Начальник управления труда и социальной  
защиты населения администрации  
города Лермонтова

## **СОДЕРЖАНИЕ**

Раздел 1. Общие положения.

Раздел 2. Права и обязанности сторон.

Раздел 3. Трудовые отношения.

Раздел 4. Обеспечение занятости

Раздел 5. Оплата и нормирование труда.

Раздел 6. Рабочее время и время отдыха.

Раздел 7. Охрана труда.

Раздел 8. Развитие кадрового потенциала, профессиональная подготовка и повышение квалификации.

Раздел 9. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

Раздел 10. Пенсионное обеспечение.

Раздел 11. Заключительные положения.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен между работодателем и работниками и является локальным нормативным актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду комбинированного вида № 8 «Аленький цветочек» города Лермонтова Ставропольского края (далее – МБДОУ №8 «Аленький цветочек»), и устанавливает взаимные обязательства между трудовым коллективом и работодателем в лице их представителей.

1.2. Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Соглашением по учреждениям образования города Лермонтова, (далее – Соглашение) иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права и отраслевого законодательства.

МБДОУ №8 «Аленький цветочек» устанавливает дополнительные социально-экономические, профессиональные правовые гарантии, льготы для работников, а так же создание условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель, представленный заведующим МБДОУ № 8 «Аленький цветочек» в лице Ковшаровой Татьяны Леонидовны (далее – **Работодатель**);
- работники МБДОУ №8 «Аленький цветочек», представленные председателем Совета трудового коллектива в лице Криворотовой Аллы Георгиевны (далее – **Совет трудового коллектива**).

Стороны признают обязательным сотрудничество на основе равноправного и делового партнерства, доверия и заинтересованности в отношении друг друга.

1.4. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам регулирования:

- социально-трудовых отношений между работниками и работодателем;
- условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучении, условий и охраны труда;
- дополнительные льготы и социальные гарантии по сравнению с действующим законодательством, гарантируемые работодателем;
- другие вопросы, определенные Сторонами.

1.5. Договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных настоящим договором. Любые действия, ухудшающие условия по сравнению с действующим законодательством, являются недопустимыми.

1.6. Договор заключен на 3 (три) года и вступает в силу с момента его подписания сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.7. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательного учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности образовательного учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации образовательного учреждения, Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В случае изменений в законодательстве, а также в указанных соглашениях, ухудшающих положение работников в сравнении с нормами, действующими на момент заключения договора, нормы Договора не пересматриваются и соблюдаются до окончания его действия.

1.12. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности на заседании совместно созданной постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения настоящего Договора, в случае необходимости, после одобрения вносимых изменений и дополнений собранием трудового коллектива образовательного учреждения.

1.13. Отдельные пункты Договора могут изменяться и дополняться с обоюдного согласия Сторон, совместным решением Сторон и оформляться в виде приложения к нему.

1.14. Совет трудового коллектива обязуется организовать исполнение условий Договора.

1.15. Работодатель обязуется знакомить с Договором всех новых работников при приеме на работу, обеспечить гласность его содержания и выполнения условий.

1.16. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами, в порядке установленном действующим законодательством РФ.

1.17. Пересмотр обязательств Договора не может приводить к снижению уровня социального и экономического положения работников образовательного учреждения.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно трудовым коллективом:

- учёт мнения трудового коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- другие формы.

1.19. Стороны Договора не реже одного раза в год проводят общее собрание работников МБДОУ № 8 «Аленький цветочек», где подводятся итоги его выполнения.

1.20. Перечень локальных нормативных актов, принятие которых работодатель принимает по согласованию с Советом трудового коллектива:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) положение о премировании и материальном стимулировании работников;
- 4) соглашение по охране труда;
- 5) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой;
- 6) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 7) другие локальные нормативные акты.

## **II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН**

2.1. Стороны договорились осуществлять согласованную политику, направленную на повышение эффективности и качества образовательных услуг, прогрессивных форм организаций и оплаты труда, культуры образовательного процесса и взаимоотношений, участие на равноправной основе в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.2. Работодатель МБДОУ № 8 «Аленький цветочек» имеет право на прием на работу работников дошкольного образовательного учреждения, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

2.3. Работодатель имеет право устанавливать систему стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

2.4. Работодатель имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в МБДОУ № 8 «Аленький цветочек» Положением по оплате труда (Приложение №2).

2.5. Работодатель обязан создавать необходимые условия для работников и воспитанников МБДОУ № 8 «Аленький цветочек», применять необходимые меры к улучшению положения работников и воспитанников.

2.6. Работодатель обязан согласовывать с трудовым коллективом МБДОУ № 8 «Аленький цветочек», предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

2.7 Работодатель обязан информировать трудовой коллектив:

- о перспективах развития МБДОУ № 8 «Аленький цветочек»;
- об изменениях структуры, штатах дошкольного образовательного учреждения.

2.8. Работодатель обязуется:

- соблюдать законодательство, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- обеспечивать работников образовательного учреждения необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения образовательных программ в пределах бюджетного фонда учреждения;
- обеспечивать безопасность труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда в пределах бюджетного фонда учреждения;
- обеспечивать работников средствами (оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами), необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей в пределах бюджетного фонда учреждения;
- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, в пределах бюджетного фонда учреждения.
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры в порядке, установленном ТК РФ;
- принимать решения об изменении типа образовательного учреждения, включая принятие изменений в устав образовательного учреждения в связи с изменением типа учреждения, на общем собрании трудового коллектива;
- осуществлять с учетом мнения представителя трудового коллектива мероприятия по внесению изменений и дополнений в устав в связи с изменением типа образовательного учреждения;
- включать в обязательном порядке председателя трудового коллектива в состав наблюдательного совета в случае изменения типа образовательного учреждения;
- предоставлять представителю трудового коллектива полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Договора и контроля за его исполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов;
- учитывать мнение трудового коллектива по проектам текущих и перспективных планов и программ развития образовательного

учреждения;

➤ создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении образовательным учреждением;

2.9. Работники обязуются:

Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения;

➤ соблюдать трудовую дисциплину;

➤ соблюдать инструкцию по охране жизни и здоровья детей;

➤ соблюдать требования по охране труда и обеспечение безопасности труда;

➤ бережно относиться к имуществу образовательного учреждения;

➤ незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества образовательного учреждения.

2.10. Председатель трудового коллектива обязуется:

➤ обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов членов трудового коллектива, защищать законные интересы работников МБДОУ № 8 «Аленький цветочек», осуществлять правовую помощь работникам Учреждения;

➤ представлять трудовой коллектив во всех переговорных моментах;

➤ оказывать членам трудового коллектива помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения трудовых споров;

➤ способствовать устойчивой деятельности образовательного учреждения, в том числе повышению эффективности труда работников;

➤ содействовать предотвращению социальной напряженности в трудовом коллективе;

➤ вносить предложения работодателю по совершенствованию перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития образовательного учреждения;

➤ добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

➤ предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации образовательного учреждения, осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении мероприятий, связанных с высвобождением работников;

➤ осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства по вопросам заключения трудовых договоров, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и

социально-экономическим вопросам и требовать устранения выявленных нарушений;

➤ осуществлять через уполномоченных лиц по охране труда контроль за соблюдением правил охраны труда, пожарной безопасности и защиты окружающей среды;

➤ содействовать повышению уровня жизни членов трудового коллектива.

### **III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом образовательного учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ.

3.2. При приеме работника на работу Работодатель заключает с ним трудовой договор, на основании которого в течение 3-х дней издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под подпись.

3.3. Трудовой договор в соответствии с частью 1 ст.57 ТК РФ содержит полную информацию о сторонах трудового договора. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, Законом 273-ФЗ «Об образовании в РФ» и другими законодательными правовыми актами.

3.4. Трудовой договор заключается с работником в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

3.5. Трудовые договора могут заключаться:

➤ на неопределенный срок;

➤ на определенный срок, не более пяти лет (срочный трудовой договор).

3.6. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.7. Срочный трудовой договор может заключаться:

➤ на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового

права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

➤ на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;



- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;
- лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

3.8. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- заместителями руководителя и главным бухгалтером учреждения, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

3.9. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

3.10. При приеме на работу может устанавливаться испытание, срок которого не может превышать 3 месяцев, а для главного бухгалтера – 6 месяцев.

3.11. Испытательный срок при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста 18 лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по

полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

Кроме того, испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- многодетных матерей (отцов);
- бывших работников организации, уволенных по сокращению численности или штата в течение в течение 2-х лет после увольнения и др.

3.12. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

3.13. В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

По инициативе работодателя изменение 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, изменение образовательных программ и т. д.), при прохождении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

3.14. О внесении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан предложить ему иную имеющуюся в ДООУ работу (как вакантную должность или работу, соответствующую его квалификации, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается.

3.15. Работодатель, при совмещении должностей или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы, обязан производить соответствующие доплаты. С письменного согласия работника при условии установления дополнительной оплаты могут быть расширены его трудовые функции без изменения трудового договора.

3.16. В трудовой договор с работниками бухгалтерии и специалиста, на которого возложены функции кадрового документооборота, включается

условие о неразглашении персональных данных работника.

3.17. В целях защиты персональных данных работников Работодателем совместно с Советом трудового коллектива разрабатывается Положение о порядке работы с персональными данными работников.

3.18. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые. Если работник поступает на работу на условиях совместительства – предоставляет копию трудовой;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета (для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу);
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний, при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки (свидетельство о браке при изменении фамилии).

3.19. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника под подпись со следующими документами:

- Устав МБДОУ № 8 «Аленький цветочек»;
- Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение №1);
- Коллективный договор;
- инструкции по охране труда;
- должностная инструкция;
- иные локальные акты.

3.20. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, Соглашением, настоящим Договором являются недействительными и не могут применяться.

3.21. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным федеральным законодательством.

3.22. В случае прекращения трудового договора на основании п.7 ч.1 ст. 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

#### **IV. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

Стороны договорились:

4.1. Обеспечить использование работников в соответствии с их профессией, квалификацией и трудовым договором.

4.2. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников, стороны договорились, что работодатель обязан:

- уведомлять председателя Совета трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала. Уведомление должно содержать

проект приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей, предлагаемые варианты трудоустройства.

➤ работникам, получившим уведомление об увольнении, предоставлять свободное от работы время не менее четырех часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидации образовательного учреждения;
- сокращения численности или штата работников образовательного учреждения в количестве:
  - 10 работников или более в течение 30 дней;
  - 10% работников или более в течение 60 календарных дней.

4.4. Также стороны договорились, что преимущественным правом оставления на работе, дополнительно к установленным действующим законодательством обладают:

- педагогические работники, имеющие: квалификационные категории по итогам аттестации педагогических работников; звание «Почётный работник общего образования»;
- лица, проработавшие в образовательном учреждении свыше 10 лет, лица, награжденные отраслевыми и государственными наградами;
- работники с более высокой производительностью труда и более высокой квалификацией;
- работники, имеющие трех или более иждивенцев;
- работники, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком соответствующему минимальному размеру труда, установленного действующим законодательством.

4.5. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового Кодекса РФ, преимущественное право на работу при сокращении штатов имеют:

- одинокие родители, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- работники, предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18-летнего возраста.

4.6. При появлении новых рабочих мест, в том числе на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в дошкольном учреждении и уволенных в связи с сокращением.

4.7. При наличии вакансий Работодатель выделяет не менее 1 процента (от численности работников) рабочих мест для трудоустройства молодежи, окончившей общеобразовательные учреждения среднего (полного) образования, образовательные учреждения начального профессионального образования.

## **V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

5.1. При регулировании вопросов оплаты труда стороны исходят из

следующего:

Установить минимальный гарантированный уровень оплаты труда в соответствии с «Примерным положением об оплате труда работников государственных бюджетных, казенных, автономных образовательных учреждений Ставропольского края», утвержденным Приказом Министерства образования Ставропольского края N 784-пр от 30.08.2013 г. (ред. от 10.12.2014г.).

Формирование системы оплаты труда работников образовательного учреждения осуществлять с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- типовых норм труда для однородных работ, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», Приказом Министерства образования СК от 30.08.2013г. № 786 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников государственных бюджетных, казенных и автономных образовательных учреждений Ставропольского края»;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников образовательного учреждения и других гарантий по оплате труда в соответствии с законодательством РФ;
- аттестации педагогических работников образовательного учреждения в соответствии с законодательством РФ;
- согласования Совета трудового коллектива.

Фонд оплаты труда образовательного учреждения формируется работодателем на календарный год, исходя из лимитов бюджетных обязательств, бюджета и средств, поступающих от платных услуг и приносящей доход деятельности.

5.2. Оплата работников производится в соответствии с системой оплаты труда, которая включает: базовый должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

- Выплаты компенсационного характера учитывают специфику и режим работы и производятся на основании «Положения об оплате труда работников» (Приложение №2).

- Выплаты стимулирующего характера учитывают качество и сложность выполняемой работы, стаж работы в учреждениях образования, по итогам работы выплаты производятся на основании «Положения о премировании и материальном стимулировании работников» (Приложение № 3).

5.3. Оплата труда педагогических работников производится с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 г. N 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

5.4. В случаях, когда система оплаты труда работника образовательного учреждения предусматривает увеличение размера оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, установления доплат, надбавок к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при получении образования или восстановлении документа об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.5. Оплата труда работников, ранее принятых по трудовому договору и продолжающих деятельность до специальной оценки условий труда, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными или иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными Приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 г. № 579 (с изменениями и дополнениями), в соответствии с

которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются компенсационные выплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

Компенсационные выплаты для остальных работников по указанным основаниям производятся в размерах, установленных по результатам специальной оценки условий труда.

5.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производятся компенсационные выплаты к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) в соответствии с «Положением об оплате труда» (Приложение №2).

Конкретный размер компенсационных выплат работнику определяется соглашением сторон трудового договора, в зависимости от объема выполнения функциональных обязанностей.

5.7. Оплата труда работников в ночное время с 22 часов до 6 часов производится в повышенном размере, но не ниже 35% часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы.

5.8. Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже МРОТ.

5.9. Размеры заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера работника образовательного учреждения определяются штатным расписанием, утверждаемым работодателем и фиксируются в трудовом договоре, заключаемом с работником.

5.10. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются работодателем в пределах имеющихся средств, в том числе от платных услуг и приносящей доход деятельности, по согласованию с Советом трудового коллектива и закрепляются в «Положении об оплате труда» (Приложение № 2).

5.11. Экономия фонда оплаты труда может использоваться в соответствии с «Положением о премировании и материальном стимулировании работников» (Приложение №3), на оказание материальной помощи работникам в случаях:

- смерти самого работника или его близких родственников;
- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства РФ;
- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи ит.д.);
- в иных случаях.

5.12. С письменного согласия работника допускается переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших

воспитателей за пределами рабочего времени, установленного графиками работ или вследствие непредвиденной задержки (неявки сменяющего работника или родителей). Переработка рабочего времени является сверхурочной работой, которая оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.13. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда исходят из следующего:

- заработная плата в образовательном учреждении выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 21 числа – (аванс) за 1-ую половину месяца и 6 числа – за 2-ую половину;
- размер заработной платы за первую половину месяца (аванс) устанавливается не ниже половины причитающейся работнику ставки заработной платы (оклада), исходя из фактически отработанного времени;
- по заявлению работника может быть установлен иной размер аванса, но не более 50% заработной платы за фактически отработанное время;
- выплата заработной платы производится перечислением по письменному заявлению работника на расчетный счет в банке.

5.14. При выплате заработной платы работнику выдается расчётный листок, форма которого утверждается работодателем, с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.15. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, в соответствии с требованиями ст. 142 ТК РФ, имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период, до выплаты задержанной суммы.

5.16. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и иных выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель производит их выплату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 ставки рефинансирования Центрального Банка РФ. Оплата времени простоя по вине работодателя осуществляется в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

5.17. При направлении работодателем работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняется место работы и средняя заработная плата.

5.18. Стороны договорились:

- не допускать ухудшения ранее установленных условий оплаты труда работникам, снижения размеров индексации заработной платы;
- принимать упреждающие меры с целью недопущения нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с



учетом уровня квалификации замещающего работника;

➤ прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда;

➤ относить выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (руководство методическими комиссиями и другими видами работ), не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей»;

➤ для определения размера и порядка выплат стимулирующего характера работникам, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ в образовательном учреждении под председательством работодателя создать постоянно действующий совещательный орган – комиссию по подведению итогов оценки эффективности труда работников в составе представителей работодателя и председателя Совета трудового коллектива. Состав комиссии утвердить приказом руководителя образовательного учреждения;

➤ в целях повышения социального статуса и мотивации труда работников производить увеличение фонда оплаты труда образовательного учреждения на величину фактической инфляции за предшествующий период в соответствии с федеральными и региональными нормативными актами.

5.19. В МБДОУ №8 «Аленький цветочек» устанавливаются следующие меры поощрения:

- объявление благодарности с занесением в трудовую книжку;
- награждения Почетной грамотой;
- представление к награждению государственными наградами.

5.20. За счет средств социального страхования работнику гарантируется:

- оплата по листку нетрудоспособности;
- пособие при рождении ребенка;
- пособие по беременности и родам;
- пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5года.

5.21. Работник может получить льготную путевку на ребенка в детский оздоровительный лагерь за счет средств социального страхования.

## **VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

6.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников

образовательного учреждения определяется законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов; Правил внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения и графиков сменности, утвержденных работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива; условий трудового договора, должностных инструкций работников и Устава образовательного учреждения.

Для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается :

Для педагогических работников- 36 часов;

- Для педагогических работников санаторных групп- 30 часов;
- Помощникам воспитателя санаторных групп- 30 часов;
- Педагог-психолог-36 часов;
- Музыкальный руководитель- 24 часа;
- Учитель-логопед- 20 часов;
- Руководитель по физической культуре- 30 часов

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, объемов нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1) и Уставом образовательного учреждения.

6.2. Неполное 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.

6.3. Привлечение работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, и допускается только с письменного согласия работника по приказу работодателя.

6.4. 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 случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

6.5. Привлечение работников образовательного учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по

письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном «Положением об оплате труда» (Приложение № 2).

6.6. Период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям является рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

6.7. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком 28 календарных дней. При наличии финансовых, а так же возможности обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией.

Педагогическим работникам предоставляется основной удлиненный оплачиваемый отпуск сроком на 42 календарных дня, воспитателям санаторных групп- 56 календарных дней, учителю-логопеду-56 календарных дней.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке установленном для принятия локальных нормативных актов.

6.8. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенос, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. При переносе отпуска закрепляется преимущественное право работника на выбор новой даты начала отпуска.

6.9. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам образовательного учреждения за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

6.10. Работникам предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работодателем и работником, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по их письменному заявлению. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

6.11. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень работников с ненормированным рабочим днем, эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также

продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий, и является неотъемлемым приложением к настоящему Договору (Приложение №4).

6.12. Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда (при определении специальной оценки условий труда), предоставляется право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.13. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

6.14. День рождения работника образовательного учреждения по его желанию может являться нерабочим днем без сохранения заработной платы.

6.15. Работодатель обязуется предоставлять в обязательном порядке работникам по их письменным заявлениям отпуск с сохранением заработной платы в пределах бюджетного фонда учреждения в следующих случаях:

- родителям, супругам военнослужащих, погибших при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 3 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 5 дней;
- дополнительный отпуск для руководителя - до 12 дней – за ненормированный рабочий день;
- дополнительный отпуск заместителю руководителя по АХЧ, главному бухгалтеру – до 7 дней - за ненормированный рабочий день.

С учетом производственных и финансовых возможностей предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

6.16. Работодатель обязуется предоставлять дополнительный отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работодателем и работником, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по их письменному заявлению в следующих случаях:

- Работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней;
- Работающим инвалидам - до 60 календарных дней;
- Работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

6.17. Предоставлять педагогическим работникам образовательного учреждения через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях определенных ст. 335 ТК РФ.

## **VII. ОХРАНА ТРУДА**

7.1. Работодатель и Председатель трудового коллектива совместно ежегодно разрабатывают и утверждают Соглашение по охране труда в образовательном учреждении, которое является неотъемлемым приложением к настоящему Договору.

7.2. С целью улучшения условий труда в образовательном учреждении стороны приняли на себя следующие обязательства в пределах бюджетного фонда учреждения.

7.3. Работодатель обязуется:

- обеспечить право работников образовательного учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников;
- разработать и внедрить систему управления охраной труда в образовательном учреждении;
- сформировать в образовательном учреждении фонд средств на мероприятия по улучшению условий охраны труда. Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в Соглашении по охране труда, являющемся неотъемлемым приложением к настоящему Договору (Приложение № 5);
- выделить средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда из всех источников финансирования в соответствии с Соглашением по охране труда, являющемся неотъемлемым приложением к настоящему Договору (Приложение № 5), но не менее 0,2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательного учреждения;
- создать Комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя, Председатель и члены Совета трудового коллектива;
- использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией специальной оценки условий труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- привлекать представителей трудового коллектива к участию в комиссиях по приёме образовательного учреждения к новому учебному году;
- принимать меры материального стимулирования ответственного по охране труда за проведение работы в образовательном учреждении в соответствии с Положением по охране труда;

- проводить с работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;
- обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств образовательного учреждения;
- обеспечить работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение №6);
- обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счет средств образовательного учреждения;
- обеспечить своевременное отчисление средств на обязательное социальное страхование работников образовательного учреждения в соответствии с требованиями федерального законодательства;
- сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками образовательного учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. В случае отказа работника от выполнения трудовых функций при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие зафиксированного невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплачивает возникший по этой причине простой в размере среднего заработка;
- обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- организовать проведение специальной оценки условий труда;
- разработать и утвердить по согласованию с председателем трудового коллектива инструкции по охране труда;
- обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;
- осуществлять совместно с председателем Совета трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда;
- представлять трудовому коллективу отчет об исполнении Соглашения по охране труда за истекший год, в котором содержатся перечень выполненных работ и объем средств, израсходованных на выполнение каждого пункта;
- оказывать содействие инспекторам труда работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательном учреждении. В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда

принимает меры к их устранению;

➤ обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

➤ вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей;

➤ один раз в полгода информировать председателя Совета трудового коллектива о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых;

➤ производить выплату стимулирующего характера ответственному по охране труда за проведение работы в учреждении в соответствии с Положением по охране труда.

7.4. Председатель Совета трудового коллектива обязуется:

➤ осуществлять общественный контроль по защите прав членов трудового коллектива образовательного учреждения на охрану труда;

➤ инициировать создание в образовательном учреждении комиссии по охране труда, организацию ее эффективной работы;

➤ участвовать в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда;

➤ оказывать консультативную помощь членам трудового коллектива по вопросам охраны труда;

➤ принимать участие в расследовании тяжелых, групповых и несчастных случаев со смертельным исходом;

7.5. Работодатель и комиссия по охране труда отчитываются два раза в год на заседании Совета трудового коллектива о выполнении соглашения по охране труда.

7.6. Работники обязаны:

➤ соблюдать требования охраны труда;

➤ правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

➤ проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

➤ немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

➤ проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить

внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Договором и иными федеральными законами.

## **VIII. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**

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

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

8.3. Работодатель обязуется:

- Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).
- Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года за счет средств учреждения через систему учреждений дополнительного профессионального образования.
- Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме ст. 177 ТК РФ.
- Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
- Сохранить место работы и должность за работником на период прохождения процедуры соответствия должности, учебного отпуска или курсов повышения квалификации;
- Оплату курсов повышения квалификации, переподготовки кадров, командировочные расходы, учебные отпуска производить из расчёта средней заработной платы за последние 3 месяца, предшествующих месяцу оплате.

8.4. Работники имеют право на подготовку и дополнительное



профессиональное образование. Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем и в пределах бюджетного фонда учреждения.

8.5. Работодатель создает условия для творческой, плодотворной работы методических объединений педагогических работников внутри ДООУ.

8.6. В случае истечения срока действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, с момента выхода на работу, но не более чем на один год в следующих случаях:

- длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- призыва в ряды Российской Армии;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

8.7. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до трудовой пенсии по старости осталось не более двух лет, допускается сохранение оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории до наступления возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости.

## **IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ**

9.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников образовательного учреждения.

9.2. Работникам образовательного учреждения предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ (ст.164-188 ТК РФ).

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя в пределах бюджетного фонда учреждения.

9.3. Сотрудникам МБДОУ № 8 «Аленький цветочек» предоставляется льгота по оплате за содержание ребенка в детском саду в размере 50%.

9.4. Педагогическим работникам, реализующим образовательную программу дошкольного образования МБДОУ, устанавливается доплата в размере 1000 рублей в соответствии с Положением по оплате труда (Приложение №2).

9.5. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей.

9.5. Работодатель обязуется, согласно Положению об оплате труда и пределах бюджетного фонда учреждения:

- установить педагогическим работникам надбавку к ставке заработной плате (должностному окладу) за непрерывный стаж работы в данном образовательном учреждении в размере:

при стаже работы от 1 года до 5 лет -5%; при стаже работы от 5 лет до 10 лет - 10 %; при стаже работы от 10 лет и свыше - 15%.

9.6. Председатель Совета трудового коллектива обязуется:

- контролировать правильность выдачи и оформления больничных листов, единовременных пособий на рождение ребенка, оплаты отпуска по уходу за ребенком;
- содействовать успешной деятельности ДООУ, сотрудничать на началах социального партнерства с Администрацией ДООУ, содействовать укреплению трудовой дисциплины, соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка.

## **X. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ**

10.1. В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

10.2. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников бюджетной сферы. Работодатель своевременно предоставляет в Пенсионный фонд информацию о работниках дошкольного образовательного учреждения, которым необходимо начать выплаты государственной пенсии.

10.3. Стороны по своей инициативе, а также по просьбе трудового коллектива осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

## **XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1. Контроль за реализацией настоящего Договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

11.2. Внесение дополнений или изменений в настоящий Договор осуществляется и утверждается совместным решением работодателя и Советом трудового коллектива.

11.3. В порядке контроля за реализацией Договора работодатель и Председатель Совета трудового коллектива имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения положений настоящего Договора.

11.4. При возникновении споров, связанных с применением Договора, работники образовательного учреждения вправе обратиться к председателю Совета трудового коллектива для разрешения спорной ситуации в оперативном порядке.

В случаях, когда спор, связанный с применением Коллективного

договора, не был разрешен оперативно, он подлежит рассмотрению в соответствии с действующим законодательством РФ.

11.5. Лица, нарушившие порядок ведения переговоров, не предоставившие другой стороне необходимую информацию или исказившие ее, а также виновные в неисполнении или нарушении условий настоящего Договора, привлекаются к ответственности, предусмотренной действующим законодательством РФ.

11.6. Настоящий Договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду, в течение семи дней со дня его подписания.

11.7. Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.8. Договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет.

11.9. К Договору МБДОУ № 8 «Аленький цветочек» прилагается:

- Правила внутреннего трудового распорядка (приложение №1);
- Положение об оплате труда (приложение №2);
- Положение о премировании и материальном стимулировании (приложение № 3);
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (приложение № 4);
- Соглашение по охране труда(приложение №5);
- Состав комиссии по охране труда и трудовым спорам (приложение № 6);
- Перечень спецодежды и других защитных средств, выдаваемых сотрудникам (приложение №7);
- Положение об аттестации работников(приложение № 8);
- Протоколы собрания трудового коллектива об избрании Совета трудового коллектива и о принятии настоящего коллективного договора (приложение № 9).

11.10. Коллективный договор может быть продлен однократно на срок не более 3-х лет. Все изменения и дополнения к настоящему договору регистрируются в установленном порядке и являются неотъемлемой частью договора.

11.11. Переговоры по заключению коллективного договора на новый срок или принятие решения о его продлении будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.12. Настоящий Договор составлен и подписан в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

