

УТВЕРЖДЕН

Общим собранием трудового коллектива
МБДОУ № 9 «Березка»

« 31 » августа 20 17 года
Протокол № 2

От администрации:
Заведующая МБДОУ № 9 «Березка»

(наименование должности единого
исполнительного органа)

Муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение
«Детский сад № 9 «Березка»
(МБДОУ № 9 «Березка»)

(наименование организации)

Л.Н. Чекольских

(Ф.И.О., подпись)

« 31 » августа 20 17 года

От трудового коллектива:
Председатель общего собрания
трудоу коллектива МБДОУ № 9 «Березка»

(наименование представительного органа
работников)

Муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение
«Детский сад № 9 «Березка»
(МБДОУ № 9 «Березка»)

(наименование организации)

С.С. Нагибина

(Ф.И.О., подпись)

« 31 » августа 20 17 года



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 9 «Березка»

на период с « 30 » августа 20 17 года
по « 30 » августа 20 20 года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____

Регистрационный номер 100/2017 от « 8 » 09 2017г.



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками, является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические, профессиональные и иные аналогичные отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 9 «Березка» (МБДОУ № 9 «Березка») (далее - Учреждение).

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», действующим законодательством Российской Федерации и законодательством Мурманской области, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, для работников Учреждения.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Представитель работодателя, в лице заведующей МБДОУ № 9 «Березка» Чекольских Ларисы Николаевны, действующей на основании Устава Учреждения;
- Представитель работников, в лице председателя общего собрания трудового коллектива.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения (в том числе совместителей) (ст. 43 ТК РФ).

1.5. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором. Принятые дополнения и изменения оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения представителей работодателя и коллектива Учреждения.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

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

1.7. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до заключения нового. По истечении этого срока коллективный договор может быть продлён на срок не более трёх лет.

1.8. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты за три месяца до окончания настоящего коллективного договора.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. В случае реорганизации сторон коллективного договора их права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

1.12. При смене форм собственности Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.13. Настоящий коллективный договор признает исключительное право руководства Учреждения на:

- заключение, изменение, расторжение трудового договора (эффективного контракта) с работниками, в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- планирование, управление и контроль организации учебно-воспитательного процесса, организацию повышения квалификации работающих, обеспечение их занятости, совершенствование оплаты и условий труда;
- поощрение, награждение, премирование и стимулирование работников за добросовестный труд;
- требования от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, выполнения Правил охраны труда;
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принятие локальных нормативных актов;
- требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении эффективного контракта (далее - трудового договора).

1.14. Коллективный договор признает право работника на:

- заключение, изменение, расторжение трудового договора (эффективного контракта), в соответствии с требованиями статей ТК РФ;
- предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;
- своевременную, в полном объеме и в установленные сроки, выплату заработной платы;
- сокращенную рабочую неделю не более **36** часов для педагогических работников (ст. 333 ТК РФ). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (с изменениями и дополнениями);
- сокращенную рабочую неделю не более **36** часов для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, продолжительностью **28** календарных дней (ст. 114, 115 ТК РФ);
- ежегодный основной удлиненный отпуск педагогическим работникам, продолжительность которого установлена Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках" (с изменениями и дополнениями) (ст. 334 ТК РФ);
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в условиях Крайнего Севера, продолжительностью **24** календарных дня (ст. 321 ТК РФ);
- длительный отпуск педагогическим работникам не реже чем через каждые **10** лет непрерывной педагогической работы, сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ);
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение в профессиональные союзы;
- защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- обязательное социальное и медицинское страхование.

II. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

2.1. Стороны разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению коллективного договора, регулярно информируют друг друга о ходе его реализации.

2.2. Контроль выполнения коллективного договора проводится непосредственно представителями сторон коллективного договора, его подписавшими, их представителями, а также соответствующим органом по труду. Итоги подводятся не реже одного раза в полугодие на совместном совещании сторон и один раз в году на общем собрании коллектива.

2.3. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых в коллективном договоре, другие противоправные действия (бездействия), в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.4. К лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, могут применяться меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем возникающие на основе трудового договора (эффективного контракта), регулируются законодательством Российской Федерации о труде и об образовании.

Трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждение оформляются заключением трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный ТК РФ, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю (ст.65 ТК РФ):

- ✓ паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- ✓ трудовую книжку;
- ✓ страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- ✓ документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- ✓ документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- ✓ справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

3.4. К педагогической деятельности не допускаются лица (ст.331 ТК РФ):

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

- лица, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

3.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора с работником), работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, и иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст. 68 ТК РФ).

3.6. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. 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 (ст. 67 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.7. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

3.8. При приеме на работу работодатель может установить работнику испытательный срок, не превышающий трех месяцев, а для руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров – шести месяцев (ст. 70 ТК РФ). При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ст. 71 ТК РФ).

3.9. В трудовом договоре указываются (ст.57 ТК РФ):

- ✓ фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор;
- ✓ сведения о документе, удостоверяющем личность работника;
- ✓ идентификационный номер налогоплательщика;
- ✓ сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- ✓ место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- ✓ место работы;
- ✓ трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- ✓ дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- ✓ условия оплаты труда (в том числе размер оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- ✓ режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- ✓ гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- ✓ условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- ✓ условия труда на рабочем месте;
- ✓ условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК и иными федеральными законами;
- ✓ другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора (ст. 72, 72.1, 72.2, 72.3 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных ТК. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все

отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся в данной местности. (ст. 74 ТК РФ). При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

3.11. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

3.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

Общими основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 ТК РФ);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);
- 11) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

3.13. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя:

✓ в период временной нетрудоспособности работника и в период пребывания его в отпуске (за исключением случая ликвидации организации)

Кроме того, не допускается увольнение по инициативе работодателя определенных категорий работников (ст. 261 ТК РФ):

- ✓ беременные женщины (за исключением случая ликвидации организации);
- ✓ женщины, имеющие ребенка в возрасте до трех лет, матери-одиночки, воспитывающие малолетнего ребенка (до 14 лет) или ребенка-инвалида (до 18 лет) (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

3.14. Оформление прекращения трудового договора осуществляться, в соответствии с порядком установленном ст. 84.1 ТК РФ.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом

копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

IV. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА, РЕЖИМА РАБОТЫ, ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.91 ТК РФ), графиками рабочего времени, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, обязанностями, возлагаемых на них уставом Учреждения.

4.2. Режим рабочего времени работников Учреждения предусматривает пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями (суббота и воскресенье), работу с ненормированным рабочим днём для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов на работе, которые устанавливаются коллективным договором или Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, в соответствии с ст.100 ТК РФ и иными федеральными законами.

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени в Учреждении не может превышать 40 часов в неделю. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективный договор и трудовой договор устанавливает **36-часовую** рабочую неделю. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 320 ТК РФ)

4.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя не более **36 часов** за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (с изменениями и дополнениями).

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается:

- **36 часов** в неделю - воспитателям, педагогу-психологу, социальному педагогу;
- **30 часов** в неделю - инструкторам по физической культуре;
- **25 часов** в неделю - воспитателям, непосредственно осуществляющим воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья;
- **24 часов** в неделю - музыкальным руководителям;
- **20 часов** в неделю - учителю-дефектологу, учителю-логопеду.

4.5. Графики сменности устанавливаются: для воспитателей, поваров, младших воспитателей. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников Учреждения.

Продолжительность сменной работы:

- ✓ воспитатели – **7 ч 12 мин**;
- ✓ младший обслуживающий персонал – **7 ч 12 мин**;
- ✓ совместители – не более **4 час** в день (и не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников) (статья 284 ТК РФ).

4.6. В соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную

деятельность», режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка организации с учётом:

✓ выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

✓ подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчётной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в Учреждении, так и за её пределами.

4.7. В соответствии со ст. 108 ТК РФ, в течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Воспитателям и младшим воспитателям предоставляется возможность приема пищи и отдыха в рабочее время, так как по условиям работы предоставить перерыв для отдыха и приема пищи невозможно.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками рабочего времени или по соглашению между работником и работодателем. Перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

4.8. Неполное рабочее время – не полный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях (ст. 92 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте **до 14 лет** (ребёнка-инвалида **до 18 лет**), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Оплата труда в таких случаях производится пропорционально отработанному времени. За работником, работающим на условиях неполного рабочего времени, сохраняются все трудовые права, в том числе право на доплаты, надбавки, премии и т.д. работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений, продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.9. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (ст. 93 ТК РФ):

- ✓ для работников в возрасте до шестнадцати лет – **не более 24 часов** в неделю;
- ✓ для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – **не более 35 часов** в неделю;
- ✓ для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - **не более 35 часов** в неделю;
- ✓ продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, указанных в первой части данного пункта.

4.10. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений

В соответствии со ст. 153 ТК РФ работа в выходной или праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере

оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день.

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.

4.11. Накануне праздничных (нерабочих) дней продолжительность работы работников сокращается на один час (ст. 95 ТК РФ).

4.12. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.13. За педагогическую работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы. (Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями и дополнениями).

4.14. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия работника, по письменному распоряжению работодателя и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.15. В летний период педагогический и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени, а также изготовление методических пособий, косметический ремонт (включающий покраску стен, потолков и полов, поклейку обоев, шпаклевку стен и другое), уборку помещений и т.д., с оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.16. Ежегодно работникам Учреждения предоставляется основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, продолжительностью **28** календарных дней (ст.114, 115 ТК РФ)

4.17. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (ст. 334 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках" (с изменениями и дополнениями):

✓ воспитателям, музыкальным руководителям, инструкторам по физической культуре, педагогу-психологу, социальному педагогу, учителю-дефектологу, учителю логопеду, продолжительностью **42** календарных дня;

✓ воспитателям, музыкальным руководителям, инструкторам по физической культуре, педагогу-психологу, социальному педагогу, учителю-дефектологу, учителю логопеду,

работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении продолжительностью **56** календарных дней.

4.18. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска не менее **30** календарных дней предоставляется инвалидам любой группы (Федеральный закон от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

4.19. Кроме установленных законодательством ежегодных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью **24** календарных дня (ст. 321 ТК РФ).

4.20. Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков, допускается не более чем за два года. При этом общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать шести месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно (ст. 322 ТК РФ).

Неиспользованная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая шесть месяцев, присоединяется к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску на следующий год.

4.21. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель предоставляет ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее **14** календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка (ст. 322 ТК РФ).

4.22. Педагогические работники Учреждения не реже, чем каждые **10** лет непрерывной работы имеют право на длительный отпуск сроком **до одного года** (ст. 335 ТК РФ), в соответствии с порядком его предоставления, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016г. № 644.

4.23. Администрация Учреждения обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск следующим категориям работников:

с ненормированным рабочим днем (в соответствии со ст. 119 ТК РФ и не может быть менее 3-х календарных дней):

- ✓ главный бухгалтер, продолжительностью **3** календарных дня;
- ✓ заместитель заведующей по административно-хозяйственной работе, продолжительностью **3** календарных дня;
- ✓ бухгалтер продолжительностью **3** календарных дня;
- ✓ экономист продолжительностью **3** календарных дня;

занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, специальной оценки рабочих мест по условиям труда (в соответствии со ст.117 ТК РФ, минимальная продолжительность составляет **7** календарных дней):

- ✓ шеф-повар, повар, продолжительностью **7** календарных дней;

4.24. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

4.25. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются (ст. 121 ТК РФ):

- ✓ время фактической работы;
- ✓ время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни

отдыха;

✓ время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

✓ период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;

✓ время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее **14** календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются (ст.121 ТК РФ):

✓ время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ;

✓ время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

4.26. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данном Учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

✓ женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

✓ работникам в возрасте до восемнадцати лет;

✓ работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

✓ в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 122 ТК РФ)

4.27. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с представительным органом Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ч. 1 ст. 123 ТК РФ). О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Руководитель Учреждения предоставляет отпуск работнику вне графика отпусков при выделении последнему путёвки на санитарно-курортное лечение.

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

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее **14** календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.29. Часть отпуска, превышающая **28** календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до

восемнадцать лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

4.30. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ). По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

4.31. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и руководителем Учреждения (статья 128 ТК РФ).

Работникам Учреждения на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- ✓ участникам Великой Отечественной войны - до **35** календарных дней в году;
- ✓ работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до **14** календарных дней в году;
- ✓ родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до **14** календарных дней в году;
- ✓ работающим инвалидам - до **60** календарных дней в году;
- ✓ работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до **пяти** календарных дней;

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется также в следующих случаях:

- ✓ для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – **1** календарный день;
- ✓ в связи с переездом на новое место жительства – **1** календарный день;

V. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. В соответствии с утвержденным администрацией ЗАТО Александровск Примерным положением по оплате труда работников муниципальных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации ЗАТО Александровск, в Учреждении разработано и утверждено Положение по оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 9 «Березка» (далее Положение по оплате труда), устанавливающее систему оплаты труда работников Учреждения.

5.2. Положение по оплате труда регулирует порядок оплаты труда работников Учреждения за счет средств местного бюджета, средств областного бюджета, предусмотренных бюджету Учреждения на финансовое обеспечение полномочий образовательного процесса, отнесенных к полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности и включает в себя:

- ✓ порядок и условия оплаты труда работников из числа руководителей структурных подразделений, педагогического и учебно-вспомогательного персонала, включая размеры минимальных должностных окладов (окладов), ставок;
- ✓ порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным должностям служащих;
- ✓ порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих;
- ✓ порядок и условия оплаты труда медицинских работников, включая размеры минимальных должностных окладов (окладов);
- ✓ размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам);
- ✓ перечень, порядок и условия применения выплат компенсационного характера;
- ✓ перечень, порядок и условия применения выплат стимулирующего характера;
- ✓ порядок и условия применения доплат до размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- ✓ условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;
- ✓ условия формирования фонда оплаты труда и соотношения численности по категориям персонала, формирования штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников;
- ✓ другие вопросы оплаты труда.

5.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год отдельно, исходя из доведенных объемов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств от иной, приносящей доход деятельности.

Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств, предусмотренных в местном бюджете, включая средства областного бюджета, выделенные бюджету ЗАТО Александровск на финансовое обеспечение полномочий образовательного процесса, отнесенных к полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляется в соответствии с Порядком формирования фонда оплаты труда работников Учреждения.

При формировании фонда оплаты труда работников Учреждения учитываются доплаты за сложность и интенсивность педагогической работы в соответствии с Законом Мурманской области от 19.12.2005 № 706-01-3МО «О региональных нормативах финансового обеспечения образовательной деятельности в Мурманской области» (с изменениями и дополнениями).

Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников Учреждения включает в себя базовую, стимулирующую части и выплаты компенсационного характера. Базовая часть ФОТ обеспечивает гарантированную заработную плату работников организации и включает в себя повышающие коэффициенты к должностным окладам, особенности труда работников Учреждения и квалификационную категорию.

Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера. Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем Учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в Положении по оплате труда. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за труд в особых условиях, в том числе в местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.4. Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается руководителем Учреждения самостоятельно в пределах фонда оплаты труда с учетом условия формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) Учреждения. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его

функций, задач и муниципальных заданий, установленных распорядителем средств местного бюджета.

5.5. При установлении заработной платы работникам работодатель учитывает требования Соглашения между Мурманским областным советом профсоюзов, Союзом промышленников и предпринимателей Мурманской области и Правительством Мурманской области.

5.6. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), выплачиваемая в соответствии с действующим в Учреждении Положением по оплате труда не может быть ниже минимального размера оплаты труда установленной в Мурманской области, в соответствии с Соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области, принятым Правительством Мурманской области, Областным советом профсоюзов и Союзом промышленников и предпринимателей Мурманской области.

5.7. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника, размер повышающих коэффициентов, размер и условия выплат стимулирующего характера, размер выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

5.8. Установление окладов (должностных окладов, ставок) осуществляется за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации), за единицу времени, либо исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат. Не допускается установление диапазона должностных окладов (окладов) при одинаковых показателях квалификации (квалификационная категория, уровень образования, стаж работы) по должностям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы.

5.9. Изменение размеров окладов (должностных окладов) работников Учреждения производится:

- ✓ при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- ✓ при окончании действия квалификационной категории – со дня окончания пятого года присвоения квалификационной категории.
- ✓ при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности;
- ✓ при получении профессионального образования;

5.10. За работу в местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников Учреждения применяются:

- ✓ районный коэффициент;
- ✓ процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Условия начисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.11. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выплачиваются доплаты к окладу в размере 6 % от месячного оклада

5.12. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника производятся доплаты к должностным окладам в размере, установленном по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

5.13. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.14. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях и размере,

предусмотренных (ст.137, 138 ТК РФ) и иными федеральными законами.

5.15. Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

5.16. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц, каждые полмесяца, путем перевода в кредитную организацию, по реквизитам указанным в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы (ч. 3 ст. 136 ТК РФ).

Днями выплаты заработной платы являются 15 число за первую половину месяца и 30 число за вторую половину месяца со всеми начислениями и выплатами. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.17. С целью урегулирования выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам Учреждения создана комиссия по распределению стимулирующих доплат и надбавок (далее комиссия), члены которой избираются на общем собрании трудового коллектива.

Для установления выплаты стимулирующего характера, основанной на оценке качества и результативности работы, работником Учреждения, в период с 1 по 10 число текущего месяца, в комиссию подается личная докладная записка за работу, выполненную в предыдущий отработанный месяц, с указанием конкретных пунктов критериев, соответствующего показателя эффективности, для последующего рассмотрения и составления протокола итогового заседания комиссией по распределению стимулирующих доплат и надбавок.

5.18. При отсутствии или недостатке финансовых средств руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке. При наличии у работника дисциплинарного взыскания, размер выплат стимулирующего характера в виде стимулирующей надбавки к должностному окладу за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ или стимулирующей надбавки в размере, основанном на оценке качества и результативности работы (в баллах), по утвержденным в Учреждении показателям (критериям) эффективности деятельности работников может быть снижена, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен в случаях:

- ✓ за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником, возложенных на него трудовых обязанностей;
- ✓ за нарушение Устава Учреждения;
- ✓ за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- ✓ за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;
- ✓ за нарушение трудовой дисциплины.

5.19. Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка.

5.20. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

VI. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И АТТЕСТАЦИЯ

6.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет руководитель Учреждения (ст. 196 ТК РФ).

6.2. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

6.3. При направлении работников Учреждения на профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование, с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. (ст.187 ТК РФ).

Если работник направляется на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки, в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы (ст. 168 ТК РФ).

6.4. Работникам Учреждения, совмещающим работу с получением высшего или среднего профессионального образования, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные главой 26 ТК РФ.

6.5. Аттестация педагогических работников проводится, в соответствии с порядком, утвержденным Приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. N 276 и действующим Положением о порядке аттестации педагогических работников Учреждения.

6.6. Аттестация педагогических работников Учреждения, с целью подтверждения соответствия занимаемой должности осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой Учреждением

6.7. Аттестация педагогических работников Учреждения с целью установления (подтверждения) квалификационной категории педагогических работников Учреждения осуществляется аттестационной комиссией, формируемой органом исполнительной власти субъекта РФ, осуществляющим управление в сфере образования.

Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию. По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория, а так же повышающий коэффициент к должностному окладу, в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, в соответствии с действующим Положением по оплате труда Учреждения.

Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

6.8. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- ✓ педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- ✓ проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- ✓ беременные женщины;
- ✓ женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам (аттестация педагогических работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанного отпуска);
- ✓ лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (аттестация педагогических работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанного отпуска);

✓ отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием (аттестация педагогических работников возможна не ранее чем через год после их выхода на работу);

6.9. Аттестационная комиссия учреждения дает рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации «раздела» Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. N 761н) и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

6.10. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с п.3 части 1 ст. 81 ТК РФ. Увольнение по данному основанию допускается при условии, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу).

VII. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

7.1. Работодатель обязуется:

Уведомлять председателя общего собрания трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за 3 месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать ссылки на приказы о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

7.2. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст.179 ТК РФ).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- ✓ семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- ✓ лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- ✓ работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- ✓ инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- ✓ работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.
- ✓ лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- ✓ одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- ✓ родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- ✓ молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180, 318 ТК РФ, Закон РФ от 14.07.1992 N 3297-1 «О закрытом административно-территориальном образовании»), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

7.3. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ст.180 ТК РФ).

7.4. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка **до 14** лет или ребенка - инвалида **до 18** лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации Учреждения.

Работодатель обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

7.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 1 часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

7.6. За работниками Учреждения, высвобождаемыми в связи с реорганизацией или ликвидацией, а также при сокращении численности или штата работников, сохраняются на период трудоустройства (но не более чем на шесть месяцев) средняя заработная плата с учетом месячного выходного пособия и непрерывный трудовой стаж.

7.7. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

VIII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях (ст.165 ТК РФ):

- ✓ при направлении в служебные командировки (ст.167 ТК РФ);
- ✓ при переезде на работу в другую местность (ст.169 ТК РФ);
- ✓ при исполнении государственных или общественных обязанностей (ст. 170 ТК РФ)
- ✓ при совмещении работы с получением образования (глава 26 ТК РФ);
- ✓ при вынужденном прекращении работы не по вине работника (ст. 157 ТК РФ)
- ✓ при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- ✓ в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- ✓ в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- ✓ в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

8.2. Работники Учреждения имеют право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов, а также стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) независимо от времени использования отпуска. (Постановление администрации муниципального образования ЗАТО Александровск от 11.07.2016 г. № 1378 «О внесении изменений в постановление администрации ЗАТО Александровск № 324 от 01.04.2010 г. «Об утверждении Положения о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска (отдыха) и обратно лицам, работающим в организациях, финансируемых из средств местного бюджета, и неработающим членам их семей»» (далее – Положение)).

Гарантии и компенсации предоставляются Работнику и членам его семьи только по основному месту работы Работника. Начало периода, дающего право Работнику на оплату стоимости проезда, определяется датой начала работы по трудовому договору у Работодателя.

Право на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда возникает у Работника при предоставлении ему ежегодного оплачиваемого отпуска или его части за первый год работы. Оплата стоимости проезда Работника и членов его семьи личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

Предоставленное Работнику право на оплату стоимости проезда должно быть реализовано в течение индивидуального двухлетнего непрерывного периода работы. Выплаты являются целевыми и не суммируются в случае, когда работник и члены его семьи своевременно не воспользовались правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа производится на основании заявления Работника и предоставленных именных проездных документов (билетов) или других документов. Работник вправе обратиться за получением аванса в качестве предварительной компенсации расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно (далее – аванс на оплату проезда).

Выплата аванса на оплату проезда производится не позднее, чем за три рабочих дня до отъезда в отпуск на основании представленных приобретенных проездных документов (билетов), либо исходя из примерной стоимости проезда. Для окончательного расчета Работник обязан в течении 10 рабочих дней с даты выхода на работу из отпуска представить отчет о произведенных расходах с приложением подлинников проездных документов (билетов) или документов. В случае если неработающие члены семьи Работника, имеющие право на компенсацию стоимости проезда, следуют из места отдыха отдельно от Работника, их проездные документы должны быть представлены в течение 3 рабочих дней по возвращении неработающих членов семьи Работника из отпуска.

В случае не представления Работником подтверждающих документов и авансового отчета, а также не возвращения подлежащих возврату денежных средств, полученных в качестве аванса на оплату проезда, в сроки, установленные Положением, указанные денежные средства подлежат удержанию из заработной платы Работника в соответствии с нормами трудового законодательства.

8.3. В соответствии с Постановлением администрации муниципального образования ЗАТО Александровск от 19.11.2014 г. № 2876 «Об утверждении порядка выплат по социальной поддержке педагогическим работникам и руководителям муниципальных учреждений ЗАТО Александровск, осуществляющих образовательную деятельность и предоставления ежемесячной жилищно-коммунальной выплаты педагогическим работникам муниципальных учреждений и специалистам муниципальных образовательных учреждений, работающим в сельских и приравненных к ним населенных пунктах ЗАТО Александровск»:

8.3.1. Педагогу-молодому специалисту выплачивается:

✓ единовременное пособие в размере шести должностных окладов. На единовременное пособие районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются.

✓ ежемесячно двадцатипроцентная надбавка к должностному окладу, в течение первых трех лет работы. Надбавка учитывается во всех случаях при исчислении среднего заработка.

Педагог – молодой специалист – выпускник образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации в возрасте до 35 лет, приступивший в течение года с момента окончания образовательной организации (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации (матери, отца) за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву) к работе в МБДОУ №9 «Березка» в должности педагогического работника. К педагогам – молодым специалистам относятся так же педагогические работники, осуществляющие образовательную деятельность, получившие педагогическое образование без отрыва от трудовой деятельности впервые.

8.3.2. Педагогическим работникам, по их заявлению ежегодно выплачивается разовая материальная помощь в размере ставки заработной платы по должностям педагогических работников, выполняющих нормируемую педагогическую работу с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности (при наличии). На разовую материальную помощь районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются.

ВКЛЮЧИТЬ ПУНКТ О МАТ ПОМОЩИ ДРУГИМ СОТРУДНИКАМ

8.3.3. Педагогическому работнику при увольнении, в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже работы двадцать пять лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) выплачивается единовременное пособие в размере трех должностных окладов. На единовременное пособие районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются.

8.4. Работникам предоставляются гарантии и компенсации, при переезде работника и членов его семьи из ЗАТО Александровск г. Снежногорск (район Крайнего Севера) к новому месту жительства в другие регионы РФ (Постановление администрации муниципального образования ЗАТО Александровск № 444 от 19.04.2010 г. «Об утверждении Положения о порядке и условиях компенсации расходов, связанных с переездом из районов крайнего Севера к новому месту жительства»). Компенсация расходов, связанных с переездом из районов Крайнего Севера к новому месту жительства, производится работникам Учреждения, проработавших в организациях, финансируемых из местного бюджета ЗАТО Александровск не менее трех лет, в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям, кроме увольнения за виновные действия.

8.5. Медицинские осмотры работников Учреждения: предварительные при поступлении на работу и периодические, в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний осуществляются за счет средств работодателя.

8.6. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть

присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

8.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

Работникам, впервые обучающимся в государственных аккредитованных образовательных учреждениях высшего и среднего звена по заочной и очно - заочной формам обучения, успешно обучающихся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

8.8. Работодатель ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

8.9. Работодатель обеспечивает предоставление питания работникам Учреждения. Работники Учреждения имеют право на получение только обеда. Зачисление на питание производится приказом руководителя, на основании заявления работника. Воспитателям и младшим воспитателям разрешается питаться вместе с воспитанниками, остальным сотрудникам – в установленное время обеденного перерыва. Питание осуществляется из общего котла (без права выноса). За питание работники Учреждения оплачивают стоимость сырьевого набора продуктов по себестоимости. Работник, зачисленный в Учреждение на получение питания, вносит авансовый платеж за 15 дней вперед. Окончательный расчет за фактическую стоимость питания производится на основании табеля учета питания работников в следующем месяце. При невнесении (неуплате) аванса отпуск питания работнику прекращается.

8.10. Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

8.11. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера, в порядке предусмотренными статьями 313-327 ТК РФ и нормативными актами органов местного самоуправления.

IX. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

9.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Учреждении возлагаются на Работодателя.

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212, ст. 219 ТК РФ).

9.1.2. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда в Учреждении.

9.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, охране жизни и здоровья детей, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников по охране труда на начало учебного года.

9.1.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

9.1.5. Обеспечивать 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.

9.1.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

9.1.7. Сохранять за работником место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации

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

9.1.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством, вести их учет.

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

9.1.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

9.1.11. Разрабатывать, утверждать и своевременно пересматривать инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с председателем общего собрания трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ).

9.1.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.1.13. Осуществлять совместно с председателем общего собрания трудового коллектива контроль над состоянием условий и охраны труда.

9.1.14. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда на специальных курсах за счет собственных средств или фонда социального страхования, не реже одного раза в три года.

9.2. Каждый Работник Учреждения обязан (ст.214 ТК РФ):

- ✓ 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 Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

X. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

10.1. Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров работников и работодателя по вопросам оплаты труда, премирования, предоставление ежегодных отпусков, наложение дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, внесение изменений в трудовую книжку, или выдачи трудовой книжки регулируется в соответствии с главой 60 ТК РФ.

10.2. Порядок рассмотрения и разрешения коллективных споров регулируется в соответствии с главой 61 ТК РФ.

X I. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

11.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

11.3. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

11.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

11.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение семи дней после его подписания.

11.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

11.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.8. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

Пронумеровано, прошнуровано и
скреплено печатью

24 (двадцать четыре) листа(ов).

Заведующая
МБДОУ № 9

«Березка» Чекольских Л.Н. Чекольских

М.П.

« 31 » 2017 года