

От работодателя
Заведующий МКДОУ детский сад №1
«Северянка» с.Аян


_____ М.Н.Иванова

« _____ » _____ 201__ г.



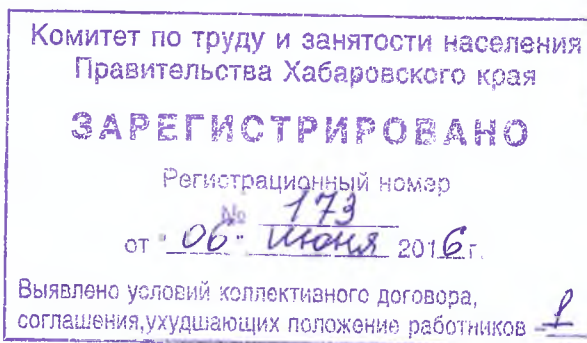
От работников
Председатель Совета трудового коллектива


_____ А.Г.Семенова

« _____ » _____ 201__ г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 1 «Северянка» с.Аян Аяно-Майского муниципального
района Хабаровского края



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Комитете по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 201__ г.

Руководитель Комитета по труду и занятости населения _____

(должность, Ф.И.О.)

М.П.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые и экономические отношения в МКДОУ №1 «Северянка» с.Аян

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

1.3. Сторонами коллективного договора (далее – стороны) являются:

работодатель в лице его представителя – заведующего учреждения Ивановой Марины Николаевны (далее – работодатель)

от работников учреждения – представитель трудового коллектива в лице председателя Семеновой А.Г., избранном на общем собрании трудового коллектива, протокол от «19» декабря 2015г. № 1.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания. Выбранный председатель совета трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Стороны договорились, что председатель является единственным полномочным представителем работников учреждения при разработке и подписании коллективного договора, принятии и согласовании локальных нормативных актов, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов.

1.7. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством.

1.8. Уведомительная регистрация коллективного договора осуществляется в Комитете по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края в течение семи дней со дня подписания.

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

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ).

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим коллективным договором, действующим законодательством.

1.11. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.12. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с 1 января 2016 г и действует в течение трех лет.

1.14. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора один раз на срок до трех лет.

1.15. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования

МКДОУ, расторжения трудового договора с заведующим МКДОУ.

1.16. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) и ликвидации МКДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

2. Социальное партнерство

2.1. Стороны обязуются строить свои взаимоотношения, руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие учреждения и необходимость улучшения социально-экономического положения работников.

2.2.1. Стороны определяют следующие формы управления МКДОУ непосредственно работниками:

- учет мнения общего собрания коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе МКДОУ, внесение предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

2.2.2. По согласованию с советом трудового коллектива, работодатель принимает следующие локальные акты и рассматривает следующие вопросы:

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат;
- нормы бесплатной выдачи спецодежды, обуви, СИЗ, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту от вредных факторов (ч. 2 ст. 221 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- положение о работе с персональными данными (п.10 ст. 86 ТК РФ).
- представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);
- представление к награждению наградами (ст. 191 ТК РФ).
- иные вопросы и локальные акты, предусмотренные ТК РФ и настоящим коллективным договором.

2.2.3. С учетом мнения совета трудового коллектива, оформленного в порядке, работодатель принимает следующие локальные акты и рассматривает следующие вопросы:

- установление системы оплаты труда работников, утверждение Положения об оплате труда с приложениями о стимулирующих выплатах и премировании (ст.135 ТК РФ);
- правила внутреннего трудового распорядка (ч.1 ст.190 ТК РФ);
- положение о введении, замене, пересмотре норм труда (ч.1 ст.162 ТК РФ);
- график сменности (ч.3 ст.103 ТК РФ);
- график отпусков (ч.1 ст.123 ТК РФ);
- правила и инструкции по охране труда (абз.21 ч.2 ст.212 ТК РФ);
- план профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, перечень необходимых профессий (ч.3 ст.196 ТК РФ);
- привлечения к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- привлечения к работе в выходные и праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- изменение условий труда (ст.74 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда;
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- другие вопросы и локальные акты, предусмотренные ТК РФ и (или) настоящим

коллективным договором.

2.3. В соответствии с п.1.8. настоящего коллективного договора работодатель гарантирует соблюдение прав совета трудового коллектива, как представительного органа работников, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, ФЗ «Об образовании в РФ», настоящим коллективным договором.

2.4. Работодатель признает деятельность совета трудового коллектива значимой для учреждения.

Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника.

3. Трудовые правоотношения

3.1. Основанием трудовых правоотношений со всеми работниками учреждения, в том числе совместителями (внутренними, внешними), является трудовой договор.

Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, как правило, на неопределенный срок. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.2. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.3. Работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня фактического начала работы издать приказ о приеме работника на работу (ст. 68 ТК РФ).

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

3.4. При оформлении трудового договора наименование должности педагогического работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием образовательного учреждения, в которое включаются должности, предусмотренные Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года № 761н.

3.5. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников, наряду с обязательными условиями, содержащимися в статье 57 ТК РФ, являются:

- режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха;
- условия оплаты труда, включая размеры окладов, ставок заработной платы, установленных за исполнение работником своих трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы);
- конкретные размеры выплат компенсационного характера работникам, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- условия для установления размера выплат стимулирующего характера со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев.

3.6. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника, в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

3.7. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества

детей, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательной программы и т.д.) о введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (Ст. 74 ТК РФ).

3.8. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.9. Все изменения и дополнения, вносимые в трудовой договор, своевременно оформляются дополнительным соглашением об изменении условий трудового договора. Заключение нового трудового договора при изменении условий запрещается.

3.10. О предстоящих изменениях условий трудового договора и причинах, которыми они вызваны, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

3.11. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст.74 ТК РФ) работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить работнику другую имеющуюся у него работу.

Если работник отказался от продолжения работы с изменившимися условиями трудового договора, либо у работодателя нет вакансий, или работник отказался от имеющихся вакансий, то трудовой договор прекращается (п.7 ч. 1 ст.77 ТК РФ).

3.12. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом совету трудового коллектива не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.13. Работодатель использует следующие возможности для минимизации увольнений по сокращению численности или штата работников:

дополнительное профессиональное образование;

установление работнику с его согласия режима неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели;

перевод работника с его согласия на постоянную работу к другому работодателю по согласованию между работодателями или перемещение внутри учреждения;

3.14. Работодатель обязуется направлять педагогических работников не реже, чем один раз в 3 года на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности.

В случае направления работника на дополнительное профессиональное образование сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.15 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.ст. 173—176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения.

3.16. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77, ст.81, ст. 83 ТК РФ).

3.17. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

4. Оплата труда

4.1. В соответствии со статьей 135 ТК РФ система оплаты труда включает в себя должностной оклад (ставку заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Заработная плата устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда с приложениями о стимулирующих выплатах и премировании, которые утверждаются руководителем учреждения и являются приложением к настоящему коллективному договору.

4.3. В соответствии со статьей 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

4.4. Заработная плата выплачивается работникам учреждения в денежной форме, два раза в месяц путем перечисления на банковский счет. Аванс – 22 числа текущего месяца и окончательный расчет – 7 числа следующего за расчетным месяцем.

МКУ ЦБУ бухгалтерия отдела образования извещает каждого работника в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, размерах перечислений страховых взносов в ПФР, ФОМС, ФСС, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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.

4.5. Работникам, выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора.

4.6. На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные в дополнительном соглашении к трудовому договору.

4.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда таким работникам составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Перечень профессий и должностей работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда до 12% тарифной ставки (оклада).

4.8. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производимые на основании приказа Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 г. № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы гособразования СССР», не могут быть уменьшены или отменены в связи с неисполнением работодателями своей обязанности по проведению специальной оценки условий труда.

4.9. Работникам, осуществляющим работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов), устанавливается выплата компенсационного характера в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.10. Работа, производимая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, а также работа сверх нормального числа

рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы – в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5. Рабочее время, время отдыха

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, не более 36 часов в неделю, в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса РФ и в других случаях - в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса РФ и регулируется правилами внутреннего трудового распорядка.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 N 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

5.2. Ставки заработной платы педагогических работников учреждения выплачиваются за установленную им норму часов:

за 36 часов педагогической работы в неделю воспитателям, педагогу – психологу, социальному педагогу, педагогу дополнительного образования;

за 24 часа педагогической работы в неделю (0,75ставки) музыкальным руководителям;

за 10 часов педагогической работы в неделю (0,5ставки) учителю-логопеду.

Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю.

5.3. Работникам, являющимся инвалидами I или II группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

5.4. Для работников, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 степени, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Перечень профессий и должностей работников учреждения, занятых на работах с вредными условиями труда, имеющих право на сокращенную продолжительность рабочего времени, с конкретными размерами продолжительности рабочего времени по каждой профессии и должности является приложением к настоящему коллективному договору.

5.5. Общими выходными являются суббота, воскресенье (ст. 111 ТК РФ).

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный или выходной день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.7. Вопрос о необходимости нахождения или отсутствия работников на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается Работодателем по согласованию с советом трудового коллектива.

5.8. Работодатель обеспечивает работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. (ст.108 ТК РФ), у помощников воспитателя — 60 минут, который не входит в рабочее время.

5.10. Педагогические работники учреждения имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск — 66 календарных дня, учитель-логопед - 33 календарных дня, музыкальный руководитель - 56 календарных дней, обслуживающий персонал — 52 календарных дней.

5.11. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом

мнения совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.12. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. 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 (ст. 125 ТК РФ).

При этом денежные суммы, приходящиеся за 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 порядке, установленном законодательством (ст. 139 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922). По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 14 календарных дней, могут быть выплачены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

5.13. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, не реже чем через каждые пять лет непрерывной работы. Порядок и условия предоставления отпуска регулируются Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным Приказом Минобрнауки РФ от 7 декабря 2000 г. N 3570.

Перечень профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, при работе на которых предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, и его продолжительность по каждой должности согласуется с советом трудового коллектива и является приложением к коллективному договору.

5.15. Работодатель обязуется:

предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье — до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста 1 сентября в школу — 1 календарный день;
- для проводов сына в армию — 2 календарных дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) — до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников — до 5 календарных дней;
- и в других случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ.

5.16. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по МКДОУ, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

6. Охрана труда

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством РФ обеспечивает право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников, а именно:

6.1.4. Обеспечивает работников в соответствии с требованиями законодательства сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами по установленным нормам.

6.1.5. В соответствии со статьей 212 ТК РФ, ФЗ «О специальной оценке условий труда» организует проведение специальной оценки условий труда.

6.1.6. Со всеми работниками, поступающими на работу в учреждение, а также переведенными на другую работу, проводятся инструктажи по охране труда, в течение первого месяца проводится обучение и проверка знаний требований охраны труда, инструктажи сохранности жизни и здоровья детей, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, по оказанию первой помощи пострадавшим.

Организует проверку знаний, требований охраны труда у всех работников учреждения не реже одного раза в три года.

6.1.7. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

При понижении температуры до 17°C и ниже (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона по представлению совета трудового коллектива переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры до 14° С и ниже в помещении работа прекращается.

6.1.8. Обеспечивает обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.1.9. Гарантирует сохранение места работы (должности) и среднего заработка за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

6.1.10. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет.

7. Социальные гарантии, меры социальной поддержки, компенсации

7.1. Работники учреждения пользуются всеми льготами, правами и мерами социальной поддержки, предусмотренными действующим законодательством РФ и Хабаровского края .

7.2. Педагогические работники пользуются правом выхода на досрочную трудовую пенсию по старости в связи с педагогической деятельностью, отработав не менее 25 лет в учреждениях для детей в соответствии с ФЗ «О трудовых пенсиях в РФ».

7.4. Молодые специалисты, нуждающихся в жилых помещениях, имеют приоритетное право на предоставление жилых помещений по договорам социального найма специализированного жилищного фонда.

7.5 Стороны договорились ,что работодатель:

- предоставляет дополнительные отпуска с сохранением с среднего заработка для совмещающих работу с обучением на основании ст. 173-177 ТК РФ.

Настоящий трудовой договор подписали:

От работодателя
Заведующий МКДОУ детский сад №1
«Северянка» с.Аян

 М.Н.Иванова

« 9 »  2015 г.

19.12.2015г.

От работников
Председатель Совета трудового коллектива

 А.Г.Семенова

« ____ » _____ 201_ г.