

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения

«Детский сад № 151» города Рязани

на 2017 – 2020 гг.

Коллективный договор утвержден на общем собрании трудового коллектива
« 27 » декабря 2017 г. (протокол № 5)

Коллективный договор вступает в силу с « 27 » декабря 2017 г.

От работодателя:

Заведующий

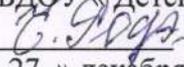
МБДОУ «Детский сад № 151»

 Т.И. Оськина
« 27 » декабря 2017 г.

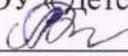


От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад № 151»

 Е.В. Родэ
« 27 » декабря 2017 г.

Председатель Совета ДОУ
МБДОУ «Детский сад № 151»

 Л.П. Жолудева
« 27 » декабря 2017 г.

Содержание	Стр.
1. Общие положения	3-4
2. Трудовой договор	4-6
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	6
4. Организация и повышение эффективности образовательной деятельности	6-8
5. Трудовые отношения, гарантии и компенсации высвобождаемым работникам	8-9
6. Рабочее время и время отдыха	9-12
7. Оплата и нормирование труда	12-14
8. Охрана труда	14-15
9. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации и Совета ДОУ	15-17
10. Стороны совместно	17
11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.	18
12. Заключительные положения	18

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 151» (далее МБДОУ) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей, сроком на 3 года с

1.2. Коллективный договор заключен между работодателем, в лице заведующего детским садом Оськиной Т.И., с одной стороны, и трудовым коллективом детского сада с другой стороны, в лице председателя профсоюзного комитета Родэ Е.В. и председателя Совета ДОУ Жолудевой Л.П. Предметом договора являются дополнительные положения об улучшении условий труда и его оплаты, социального обслуживания работников, гарантий и льгот, предоставляемых работодателем.

1.3 Коллективный договор заключен в соответствии

- с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ),

-Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,

-Региональным отраслевым соглашением между министерством образования Рязанской области и Рязанским областным комитетом профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Соглашение) на 2016-2018 годы,

-Соглашением между управлением образования и молодежной политики администрации города Рязани и Рязанским городским комитетом профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2016-2018 годы,

-приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 №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»,

-приказ Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»,

-Уставом МБДОУ «Детский сад № 151»,

- иными законодательными и нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ "Детский сад № 151" (далее – Учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.4. Данный договор распространяется на всех работников детского сада, в том числе на временных и принятых на определенный срок, независимо от профсоюзного членства.

1.5. Работодатель, профсоюзный комитет и Совет ДОУ обязуются соблюдать условия, принятые в настоящем договоре.

1.6. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой стороной по взаимному согласию в течение срока действия и утверждаются в качестве приложения в коллективный договор решением общего собрания трудового коллектива.

1.7. Стороны несут ответственность за выполнение положений коллективного договора в соответствии со ст. 55 ТК РФ.

1.8. Ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств до окончания срока действия коллективного договора.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

1.11. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.14. Коллективный договор признает исключительное право администрации на планирование, управление и контроль над организацией воспитательно-образовательного процесса, на организацию профессионального роста педагогов и других работников, обеспечение их занятости, совершенствование оплаты и условий труда.

1.15. Срок действия коллективного договора 3 года, стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

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

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

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

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

1.20. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.21. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение Совета трудового коллектива ДООУ, профсоюзного комитета, Совета ДООУ:

- Правила внутреннего распорядка;
- режим работы;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение графика отпусков;
- утверждение программы развития ДООУ;
- Положение об оплате труда работников;
- Положение о порядке и установлениях выплат стимулирующего характера работникам МБДООУ «Детский сад № 151;
- Положение о порядке оказания материальной помощи и о премировании сотрудников ДООУ;
- Соглашение по охране труда;
- перечень профессий, должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
- перечень профессий и должностей работников с вредными условиями труда;
- инструкции и памятки по охране труда;
- другие локальные нормативно-правовые акты.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. 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.

2.2 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником (ст. 67 ТК РФ). Трудовой

договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3 Трудовой договор заключается с работником на неопределенный или определенный срок с учетом характера предстоящей работы или с условиями ее выполнения.

2.4 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 учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме по дополнительному соглашению (ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ).

2.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объём педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

2.7. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение всего периода изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с:

- настоящим Коллективным договором,
- Уставом учреждения,
- Правилами внутреннего трудового распорядка,
- иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.9 О предстоящих изменениях условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.10. Уменьшение или увеличение объёма педагогической нагрузки педагогов по сравнению с педагогической нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре или приказе руководителя Учреждения, возможны только:

2.10.1 по взаимному согласию сторон;

2.10.2 по инициативе работодателя в случаях:

- сокращения численности или штата работников организации;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им трёх лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в пункте 2.10.2 случаях для изменения педагогической нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.

2.11. Помимо случаев, предусмотренных статьей 70 ТК РФ, испытание не устанавливается при приеме педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

2.12. Руководители рассматривают вопрос о переводе женщины, имеющей ребенка в возрасте до 1,5 лет на другую работу, с учетом мнения выборного профсоюзного органа с сохранением среднего заработка по прежней работе.

2.13. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации (НАЛИЧИЕ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ ПО ОТНОШЕНИЮ К ЛИЦАМ БЕЗ КАТЕГОРИИ) и более высокого уровня категории к более низкой) преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными ч.2 ст.179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении

- работники, имеющие почетное звание, награжденные ведомственными знаками отличия и почетными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор.

2.14. Работник, не получивший в свое время заработную плату (в сроки, установленные КД) с задержкой более 15 дней или не в полном размере в праве приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (ч.2 ст.142 ТК РФ).

Оплата труда при этом производится как при простое по вине работодателя (ч.1 ст.157 ТК РФ).

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

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.1.2. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

3.1.3. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников по специальности;
- повышать квалификацию работников не реже, чем один раз в три года;
- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, и если работник направляется по инициативе работодателя для повышения квалификации в другое место, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.168 ТК РФ);
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые и в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ;
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям;
- организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разделы оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

4.1. Основные задачи – обеспечение четко налаженной воспитательно – образовательной работы МБДОУ, внедрения научно-образовательных форм организации управления, оперативного и действенного инспектирования внутри учреждения, коррекционного педагогического воздействия на воспитанников, материальная и моральная заинтересованность работников.

4.2. В целях выполнения поставленных задач Работодатель обязуется (ст. 22 ТК):

4.2.1. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами РФ и Рязанской области, коллективным договором, учитывая мнение Профком МБДОУ;

4.2.2. Вопросы трудовых отношений с работниками осуществлять в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, Трудовым Кодексом и другими актами законодательства;

4.2.3. Своевременно вносить изменения в правила внутреннего трудового распорядка, Устав МБДОУ, должностные обязанности при изменении условий труда и требований законодательства;

4.2.4. Обязательно осуществлять знакомство вновь принимаемых на работу с коллективным договором, должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами;

4.2.5. Обеспечить занятость работников, создать условия, необходимые для обеспечения учебно-воспитательной деятельности работников;

4.2.6. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

4.2.7. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;

4.2.8. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

4.2.9. Обеспечивать работников оборудованием и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

4.2.10. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;

4.2.11. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением;

4.2.12. Осуществлять обязательное социальное страхование работников;

4.2.13. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом и нормативными правовыми актами;

4.2.14. Предоставлять Профкому МБДОУ и Совету ДОУ полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

4.2.15. Рассматривать представления Профсоюза МБДОУ и Совета ДОУ о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.

4.3. Работники обязуются (ст. 21 ТК):

4.3.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;

4.3.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;

4.3.3. Соблюдать трудовую дисциплину;

4.3.4. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

4.3.5. Бережно относиться к имуществу учреждения;

4.3.6. Незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества;

4.3.7. Повышать свою квалификацию.

4.3.8. Проходить периодический медицинский осмотр.

4.4. Профком МБДОУ и Совет ДОУ обязуются:

- 4.4.1. Представлять, отстаивать и защищать права и интересы работников;
- 4.4.2. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнение коллективного договора;
- 4.4.3. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на рабочем месте;
- 4.4.4. Предъявлять работодателю требования по приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- 4.4.5. Направлять работодателю представление об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- 4.4.6. Осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателем, предусмотренных коллективным договором;
- 4.4.7. Принимать участие в работе комиссии по приему в эксплуатацию здания МБДОУ к новому учебному году;
- 4.4.8. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также с изменениями условий труда;
- 4.4.9. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- 4.4.10. Оказывать помощь в получении консультаций, связанных с работой, ее условиями, в решении социально-бытовых проблем;
- 4.4.11. Представлять интересы работников в ходе коллективных переговоров, заключения коллективного договора, внесения изменений и дополнений в коллективный договор и контроль над его выполнением;
- 4.4.12. Совместно контролировать выполнение работниками Правил внутреннего трудового распорядка;
- 4.4.13. Участвовать в организации мероприятий, направленных на совершенствование воспитательно – образовательного процесса, повышения престижа МБДОУ, создании условий творческого труда для работников.

5. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ ВЫСВОБОЖДАЕМЫМ РАБОТНИКАМ.

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1 Уведомлять Совет трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

5.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее двух часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.1.3. Увольнение членов трудового коллектива по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учётом мнения (предварительного согласия) профсоюзного органа, Совета Учреждения (ст.81 ТК РФ).

5.1.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее

уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

5.1.5. Учитывать при сокращении численности (штата) преимущественное право каждого работника на оставление на работе в соответствии со ст.179 ТК РФ, в том числе общий педагогический стаж, стаж работы в системе образования, либо в данном воспитательном учреждении: наличие детей; результаты аттестации и др.

5.1.6. Сокращение педагогических работников производить лишь по окончании учебного года.

5.1.7. При увольнении работников в связи с сокращением штата, реорганизацией и ликвидацией учреждений производить выплату выходного пособия в размере не менее среднемесячного заработка.

5.1.8. Производить увольнение работников детского сада за грубое нарушение Устава детского сада, за применение не педагогических методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью ребенка, только с согласия профсоюзного комитета

5.2 Стороны договорились, что:

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

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

-работникам, высвобожденным из Учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность использования на правах работников Учреждения услуг культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений;

-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 штатов или численности.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), утверждаемыми работодателем с учётом мнения Совета ДОУ, Профкома ДОУ, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

6.3.Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю на ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ):

-воспитатели организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, а также осуществляемых присмотр и уход за детьми -36 часов в неделю;

-педагог-психолог – 36 часов в неделю.

6.4 Педагогическим работникам, по должностям которых установлена не продолжительность рабочего времени, а нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаются следующие нормы в зависимости от должности и особенностей труда:

-учителю-логопеду-20 часов в неделю;

-музыкальному руководителю-24 часа в неделю;
 -воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья -25 часов в неделю;

-инструктору по физической культуре – 30 часов в неделю;

-педагогу дополнительного образования – 18 часов в неделю.

6.5 Режим работы педагога-психолога в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка с учётом выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности рабочего времени, подготовки к групповой и индивидуальной консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов, заполнения отчётной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в организации, так и за её пределами.

6.6 Режим 36-часовой рабочей недели в ДОУ с 12-часовым пребыванием воспитанников обеспечивается следующими способами:

-путём одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя;

-замены каждым воспитателем в течение этого времени воспитателей. Отсутствующих по болезни и другим причинам;

-выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий и другой работы, регулируемой правилами внутреннего распорядка ДОУ, локальными актами.

6.7. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя - устанавливается в следующих случаях:

-по соглашению между работником и работодателем;

-по просьбе беременной женщины;

-по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет);

-по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

-других случаях, установленных ТК РФ.

6.8. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье (ст.111 ТК РФ).

6.9. Привлечение работников (всех или отдельных категорий) ОУ к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в исключительных случаях с учетом ограничений, предусмотренных ст.113 ТК РФ только с письменного согласия работника. Оплата труда при этом производится в двойном размере по правилам ст.153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, вместо повышенной оплаты может быть представлен другой оплачиваемый день отдыха.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном в ст.153 ТК РФ.

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

6.10. 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 лет (ст.99 ТК РФ).

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

6.12 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с

профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

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

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

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

6.13 Продолжительность очередного отпуска работающих не может быть меньше 28 календарных дней.

6.14 Работодатель обязуется:

6.14.1 Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ:

- шеф-повару, повару, постоянно работающим у плиты- 4 календарных дня;
- рабочей по стирке белья и спецодежды - 4 календарных дня;
- сотрудникам, постоянно работающим с ПК-главному бухгалтеру, бухгалтеру, делопроизводителю - 4 календарных дня.

6.14.2 Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст.119 ТК РФ

- заместителю заведующего по административной и хозяйственной работе - 4 календарных дня.

6.14.3 Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам

- медицинскому персоналу – 12 календарных дней,
- председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденный от основной работы 2 календарных дня.

6.14.3 Предоставлять одному из работающих родителей (опекунам, попечителям), воспитывающим ребенка-инвалида до 18 лет, 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц для ухода за этим ребёнком в удобное для них время.

Ежегодный оплачиваемый отпуск одному из таких родителей в семье предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст.262 ТК РФ).

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

- при рождении ребенка в семье -5 дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу -1 день;
- для проводов детей в армию -3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) -5 дней;
- на похороны близких родственников -5 дней;
- работающим пенсионерам по старости -14 дней;
- работающему инвалиду -60 дней;
- родителям, жёнам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы -14 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства -5 дней.

6.14.5 Предоставлять ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней работникам:

- имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет,
- имеющим ребенка-инвалида до 18 лет,
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет,
- отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери.

Данный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение

этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6.15. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работающим согласно письменному заявлению с указанием причин с обязательным оформлением приказа по детскому саду.

6.16 Рабочее время сокращается на час перед праздничным днем.

6.17. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Учредителем и Уставом учреждения согласно положения ст.335 ТК РФ.

6.18. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания другим работникам устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Работодатель обязуется:

7.1. Составлять тарификацию педагогических работников, своевременно уточнять ее в связи с новыми условиями оплаты труда, применением педагогического стажа, образования, присвоения почетных званий, категорий по итогам аттестации.

7.2. При переходе на новый вид оплаты труда, о предстоящих изменениях условий трудового договора уведомлять письменно каждого работника не позднее, чем за 2 месяца.

7.3. Выплачивать заработную плату на банковскую карту 2 раза в месяц в следующие сроки:

- за I половину месяца - 23 числа текущего месяца;
- за II половину месяца - 8 числа месяца, следующего за отработанным.

Расчетные листки выдавать не позднее, чем за 2 дня до установленного срока выдачи заработной платы.

Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда.

Месячная заработная плата работника образовательного Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной федеральным законодательством.

7.4. Сохранять за работниками среднюю заработную плату за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (климатических условий), а также при приостановке работы.

7.5. Производить изменения в заработной плате педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс:

- при изменении у них рабочего стажа;
- при изменении образования;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплату заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда, производить со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.6 Включать в состав аттестационной комиссии детского сада представителей профсоюзных органов.

7.7. Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а так же об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).

Оплачивать работу, выполненную с согласия работника сверх установленной должностными обязанностями, в соответствии с Положением об оплате труда, согласованным с Советом ДОУ, Профкомом ДОУ.

7.8. Размер доплаты за совмещение профессии, за выполнение временно отсутствующего работника устанавливать по соглашению работника с работодателем в зависимости от объема дополнительной работы, но не свыше должностного оклада отсутствующего работника.

7.9. Производить за каждый час работы в ночное время доплату в размере не менее 35% от ставки (должностного оклада). Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

7.10. Производить доплаты воспитателям и помощникам воспитателей, учителям-логопедам за работу в группах с числом воспитанников, превышающим предельную норму наполняемости, установленную СанПиН, исходя из фактической среднемесячной посещаемости при наличии ФОТ на перенаполняемость.

7.11 Производить оплату за сверхурочную работу воспитателям в случаях неявки сменяющего работника или родителей в двойном размере при наличии финансовых средств.

7.12. Обеспечивать молодых специалистов нагрузкой не менее количества часов, соответствующего ставке заработной платы в т.ч. молодых специалистов, прибывших без направления.

7.13 Выплаты компенсационного характера предусмотрены ТК РФ, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения МБДОУ «Детский сад №151», реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования в городе Рязани.

7.14. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на основании Положения о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ города Рязани «Детский сад №151», социальные выплаты и материальная помощь устанавливаются на основании Положения о порядке премирования и оказания материальной помощи работникам ДОУ. Документы разрабатываются и реализуются администрацией образовательного учреждения с учетом мнения (по согласованию) с Профкомом МБДОУ и Советом ДОУ.

7.15. Ставки заработной платы работников выплачиваются за установленную им норму часов нагрузки:

- 18 часов – педагог дополнительного образования;
- 20 часов – учитель-логопед;
- 24 часа – музыкальный руководитель;
- 30 часов – воспитатели, инструктор по физической культуре
- 36 часов – педагог-психолог;
- 39 часов – медицинский персонал;
- 40 часов - административный аппарат и обслуживающий персонал.

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

В летнее время педагогические работники привлекаются к выполнению работ, не предусмотренных должностными обязанностями по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

7.16. Работникам, уходящим в отпуск, выдачу отпускных производить не позднее, чем за 3 дня до ухода в отпуск.

7.17 Работникам детского сада, уходящим на заслуженный отдых выплачивать единовременное вознаграждение в размере не более одного месячного оклада, при наличии финансовых средств.

7.18. Первые три дня по листу временной нетрудоспособности оплачиваются за счет средств

учреждения, выделенных на оплату труда.

7.19. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере среднего заработка (ст.234 ТК РФ).

7.20. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

7.21. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования.

7.22. В целях закрепления молодых педагогов в учреждениях устанавливать им в течение двух лет с момента поступления на работу надбавку в размере 1500 рублей – специалистам со средне-специальным образованием, 2000 рублей – специалистам с высшим образованием.

Профсоюзный комитет обязуется:

7.23. Контролировать правильность расходования фонда заработной платы, фонда для выплат надбавок и доплат, фонда материального поощрения, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

7.24. Оперативно рассматривать предложения по совершенствованию нормирования и оплаты труда.

7.25. Организовывать контроль, направленный на своевременную выплату заработной платы.

7.26. Принимать участие в работе аттестационной комиссии детского сада, контролировать правильность установления должностных окладов, ставок заработной платы.

7.27. Вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий между работодателем и трудовым коллективом.

8. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель в соответствии с действующим законодательством, ТК РФ и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

8.1. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда в учреждениях.

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

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасными методами и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.4. Обеспечивать своевременно и бесплатно выдавать работникам специальную одежду, специальную обувь и индивидуальные средства защиты, моющие и обезвреживающие средства защиты в соответствии с отраслевыми нормами.

8.5. Осуществлять контроль руководителю совместно со специалистом по охране труда, с представителем трудового коллектива за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.

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

8.7. Специалисту по охране труда своевременно вносить изменения в инструкции по охране труда на каждое рабочее место.

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

8.9. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

8.10. Организовать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (ст. 213 ТК РФ) за счет средств учреждения.

8.11. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены Совета ДООУ (ст. 218 ТК РФ).

8.12. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в ДООУ согласно Положения «Об организации работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности учреждения».

8.13. Работодатель заключает с Советом ДООУ соглашение по охране труда, разрабатывает план мероприятий и обеспечивает выполнение комплекса предусмотренных организационных и технических мероприятий по охране труда.

8.14. По каждому несчастному случаю на производстве и профессиональному заболеванию организуется их учет, проводится расследование и формируются материалы этих расследований (ст. 228-231 ТК РФ).

8.15. По улучшению условий охраны труда, здоровья работодатель систематически осуществляет следующие мероприятия:

- профилактика травматизма и улучшение условий труда;
- нанесение на оборудование и коммуникации опознавательной краски и знаков безопасности согласно стандартов;
- создание нормального температурного режима в помещениях.

Работники обязуются соблюдать предусмотренными законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда (ст. 219 ТК РФ), в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методом и приемом выполнения работ по охране труда, проходить обучение по оказанию первой помощи пострадавшим;
- проходить инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей;
- немедленно извещать руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования согласно графику.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И СОВЕТА ДООУ

Работодатель обязуется:

9.1. Сотрудничать с профсоюзом в вовлечении и сохранении в качестве его членов всех сотрудников детского сада, не вмешиваться в деятельность профсоюзного органа и не ограничивать его права. Сотрудничать с Советом ДООУ и не ограничивать его права.

9.2. Предоставлять председателю профсоюзного комитета один день в месяц с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей, в том числе для учебы на курсах, семинарах и т.д.

9.3. Принимать управленческие решения, затрагивающие интересы работников детского сада только после предварительных консультаций с профсоюзным комитетом и Советом ДООУ МБДОУ в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Предоставлять Совету Учреждения МБДОУ необходимую информацию по любым

вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

9.5. Председателя и членов профсоюзного комитета не подвергать дисциплинарному взысканию, переводить на другую работу без предварительного согласия профсоюзного комитета.

9.6. Не допускать увольнения по инициативе работодателя (за исключением случаев полной ликвидации детского сада или совершения работником виновных действий бывшими членами профсоюзного комитета) в течение 2-х лет после окончания их выборных полномочий.

9.7. Обеспечивать взимание профсоюзных взносов на безналичной основе через бухгалтерию со всех работающих членов профсоюза.

9.8. Члены профсоюза пользуются дополнительными, по сравнению с другими работающими правами и льготами:

- право на защиту профкомом в случае индивидуального трудового спора;
- право на бесплатную юридическую консультацию юридической службы отрасли;
- бесплатную защиту в случае трудового конфликта с учреждением образования;
- получение материальной помощи из средств профсоюза;
- получать в преимущественном порядке путевки для себя и членов семьи на санаторно-курортное лечение и отдых в здравницах профсоюзов, а также детские оздоровительные лагеря.

9.9 Работодатель с учетом мнения Совета Учреждения МБДОУ рассматривает следующие вопросы:

- содействие администрации учреждения в улучшении условий труда работников;
- защищает законные права и интересы участников образовательного процесса учреждения;
- рассматривает обращения, заявления, жалобы родителей (законных представителей) на действия (бездействия) работников учреждения;
- принимает локальные акты, затрагивающие деятельность, права и обязанности участников образовательного процесса в учреждении;
- участвует в организации дополнительных образовательных, оздоровительных и иных услуг воспитанникам учреждения, а также сторонним гражданам, учреждениям, в том числе на возмездной основе;
- утверждает программу развития учреждения;
- согласовывает распорядок (режим) работы учреждения;
- рассматривает по представлению руководителя учреждения вопросы о поощрении работников, представителей родительской общественности учреждения.
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссии по охране труда.

9.10. В срок не более 5-ти дней с момента получения информировать профком о всех распоряжениях и постановлениях директивных органов, касающихся задач социально-экономического развития учреждения, внедрения хозяйственного механизма.

9.11. С целью расширения гласности и привлечения трудящихся к управлению выступать на собраниях трудового коллектива детского сада по вопросам педагогической, кадровой, финансовой, хозяйственной деятельности с периодичностью 1 раз в квартал. Регулярно обсуждать перспективы и планы совершенствования методического обеспечения образовательного процесса.

9.12. Об изменении структуры управления деятельностью учреждения, штатного расписания, расписания должностных обязанностей уведомлять профсоюзный комитет не менее, чем за три месяца.

Совет ДОУ и профсоюзный комитет обязуются:

9.13. Не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод.

9.14 Осуществлять контроль в установленном порядке за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.15. Представлять и защищать права и интересы членов трудового коллектива во взаимоотношениях с работодателем по социально-трудовым вопросам и ТК РФ.

9.16. Информировать администрацию о решениях Совета ДОУ и профсоюзного комитета, касающихся их деятельности, о результатах всех проверок, связанных с выполнением администрацией трудового законодательства.

9.17. Информировать администрацию и трудовой коллектив о решениях, принимаемых вышестоящими органами.

9.18. Осуществлять контроль за правильностью ведения, хранения трудовых книжек работников, за своевременным внесением в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.19. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

9.20. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному медицинскому страхованию.

9.21. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования, оформлять страховые полисы.

9.22. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.23. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, специальной оценке условий труда рабочих мест, охране труда и другим.

9.24. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации на педагогических работников Учреждения на соответствие занимаемой должности.

9.25. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверность сведений о заработке и страховых взносах работников.

9.26. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

9.27. Члены Совета Учреждения МБДОУ включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.28. Стороны договорились:

9.28.1. Дети работников МБДОУ имеют право на первоочередной прием в детские дошкольные учреждения. Работники, имеющие детей дошкольного возраста, освобождаются от оплаты за детский сад.

9.28.2. Работодатель обеспечивает предоставление работникам гарантий, предусмотряемых ТК РФ, Законом "Об образовании" и другими законодательными актами.

10. СТОРОНЫ СОВМЕСТНО

10.1. Осуществляют контроль за созданием здоровых и безопасных условий труда в МБДОУ и своевременно расследуют несчастные случаи на производстве с возмещением ущерба.

10.2. Осуществляют подготовку материалов на награждение сотрудников, присвоение званий.

10.3. Взаимно обеспечивают возможность представителям сторон принимать участие в рассмотрении вопросов, не включенных в коллективный договор, но представляющих взаимный интерес.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились, что:

11.1 Работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст.50 ТК РФ).

11.2 Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3 Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников Учреждения 1 раз в год.

11.4 Рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5 Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.6 В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7 Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по подписанию нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

11.9. Договор может быть продлен на следующий срок, если ни одна из сторон не изъявит желания его изменить

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Стороны признают настоящий коллективный договор правовым актом социального партнерства, устанавливающим общие принципы проведения согласованной экономической политики на 2017-2020 г.г, руководствуясь его положением, стороны принимают на себя обязательства соблюдать все достигнутые договоренности и нести предусмотренную действующим законодательством ответственность за нарушение или невыполнение положений настоящего коллективного договора.

12.2 Утвердить приложения к Коллективному договору между администрацией МБДОУ «Детский сад №151» и советом МБДОУ «Детский сад №151» по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников учреждения на 2017-2020 г.г.