

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и работниками
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения "Детский сад № 41"
по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий
работников образовательного учреждения
на 2017 - 2020 гг.

г. Рязань
2017 год

министерство труда и занятости населения Рязанской области 390035, г. Рязань, ул. Толстого, д. 10
Зарегистрировано <u>27.04.17</u>
№ <u>251</u> <i>А. Селиванов</i>

Коллективный договор

между администрацией и работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения "Детский сад № 41" по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников отрасли на 2017 - 2020 гг.

Понятия, применяемые в настоящем Коллективном договоре.

Работники - работники муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 41».

Совет ДОУ – Совет образовательного учреждения.

Профсоюз - профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации.

Орган Профсоюза – профком первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 41», в лице председателя.

Учреждения образования – муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 41».

Работодатель – администрация муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 41», в лице руководителя.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен на муниципальном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации, с учетом отраслевого Соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 гг, региональным отраслевым соглашением между Министерством образования Рязанской области и областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности ОУ.

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда работников образования, их гарантии, компенсации и льготы, положения, которые обязательны для организации, на которую он распространяется.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

работники МБДОУ «Детский сад № 41» в лице председателя Совета образовательного учреждения муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 41» (далее Совет ДОУ), действующего на основании Положения о Совете ДОУ.

работодатель – администрация МБДОУ «Детский сад № 41», в лице заведующего, действующего на основании Устава образовательного учреждения (ст. 34 Трудового Кодекса Российской Федерации).

1.3. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения, являющихся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, а также на работников, делегировавших Совету ДОУ право подписать Коллективный договор, за исключением пунктов, реализация которых обеспечивается за счет средств профсоюзного бюджета (ст.29-31, 48 Трудового Кодекса Российской Федерации), которые входят в состав Профсоюза.

Пункты Коллективного договора, реализация которых обеспечивается за счет средств профбюджетов, распространяется только на членов Профсоюза.

1.4. **Стороны признают** Коллективный договор основным документом социального партнерства, устанавливающим общие принципы проведения согласованных действий в вопросах, касающихся предмета Коллективного договора.

1.5. **Стороны договорились**, что:

1.5.1. Совет ДОУ организации является полномочным представителем работников при разработке и заключении Коллективного договора, ведение переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем, в частности по оплате труда, нормированию труда, социальных льгот и компенсаций, других вопросов в части их компетенции.

1.5.2. Данный Коллективный договор устанавливает дополнительные социально-экономические льготы и не ограничивает права в расширении этих гарантий при наличии средств, выделенных в бюджет образовательного учреждения.

1.5.3. В течение действия срока Коллективного договора любая из сторон вправе вносить предложения по дополнениям и изменениям. Для этого заинтересованная сторона вносит другой стороне письменное уведомление о начале переговоров. Другая сторона по истечении 5-ти дней должна начать переговоры. Принятые по взаимному согласию изменения и дополнения оформляются приложением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения всех работников МБДОУ «Детский сад № 41».

1.5.4. 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.

1.5.5. Ни одна из сторон Коллективного договора не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Стороны несут ответственность за нарушение и невыполнение Коллективного договора в соответствии с Кодексом "Об административных правонарушениях", *Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст.55)*.

1.5.6. Непосредственно в учреждении образования регулирование трудовых и социально-экономических отношений между работниками и работодателем осуществляются путем заключения коллективного и трудового договоров. В этом договоре с учетом особенности деятельности образовательного учреждения в пределах установленного фонда оплаты труда устанавливаются дополнительные, более льготные трудовые и социально-экономические условия, по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством, настоящим Коллективным договором.

1.5.7. Оплату по пунктам, принятым в данном Коллективном договоре, производить из ассигнований, заложенных в бюджет образовательного учреждения.

1.6. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

1.6.1. Создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению Коллективного договора, внесения в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению постоянного (не реже 1 раза в полугодие) контроля за ходом выполнения Коллективного договора (*ст.35 Трудового Кодекса Российской Федерации*)

1.6.2. Участие представителей сторон в заседаниях руководящих органов при рассмотрении вопросов, затрагивающих социально-трудовые интересы работников, предоставление друг другу полной своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждения, проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам учреждений.

1.7.Согласованию с Советом ДОУ подлежат локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (*ст.8 Трудового Кодекса Российской Федерации*):

- правила внутреннего трудового распорядка;
- учебная нагрузка педагогических работников;

- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение графика отпусков;
- принятие положений о дополнительных отпусках;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
- положение о материальном поощрении;
- положение о премировании;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными, опасными условиями труда для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- положение об оплате труда;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- функциональные обязанности всех категорий работников;
- инструкции и памятки по охране труда;
- а также положения, определенные *Трудовым Кодексом Российской Федерации* :
Трудовой Кодекс Российской Федерации (ст.82,99, 105, 123, 135, 136,159 и др).

1.8. Системы и формы оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах имеющихся средств, выделяемых образовательному учреждению, самостоятельно по согласованию с Советом ДОУ и закрепляются в коллективном договоре в форме положения об оплате труда, о премировании.

1.8.1. Текст Коллективного договора доводится администрацией учреждения и Советом ДОУ до работников учреждения, а также размещается на официальном сайте учреждения.

1.9. Настоящий Коллективный договор заключен на 2017-2019 гг., вступает в силу 18 января 2017 года и действует по 16 января 2020 года (*ст.48 Трудового Кодекса Российской Федерации*).

Стороны имеют право один раз продлить действие Коллективного договора на срок до 3 лет.

1.10. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты не позднее 10 октября 2019 год.

II. Трудовые отношения.

Стороны обязуются выполнять следующие положения:

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем (представителем работодателя), возникающие на основании трудового договора, регулируются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

2.2 Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных законом (ст. 59 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора (в форме эффективного контракта) с работником муниципального бюджетного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р) (далее - Программа).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Коллективного договора, Устава и иных локальных нормативных актов организации.

2.4. Работодатели в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

2.5. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменении размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, иными соглашениями и Коллективным договором, являются недействительными, и применяться не могут.

2.6. Работники образовательной организаций, реализующие дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в объединениях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа Совета ДОО и при условии, если педагоги дополнительного образования, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.7. При приеме на работу работодатель обязан соблюдать следующие условия:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню

квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

- заключение трудового договора в письменной форме 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);

- издание приказа (распоряжения), о приеме на работу, который объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.8. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников, определенного законодательством о труде Российской Федерации Коллективным договором.

2.9. Помимо случаев, предусмотренных статьей 70 Трудового Кодекса Российской Федерации, испытание не устанавливается при приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

2.10. Руководитель организации ставит в известность Совет ДОО о своем решении по расторжению трудового договора с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

2.11. Руководитель организации ставит в известность Совет ДОО об изменениях организационных или технологических условий труда, если они могут вызвать изменение определенных сторонами условий трудовых договоров одного или нескольких работников, не менее чем за два месяца до введения соответствующих изменений.

2.12. Руководитель рассматривает вопрос о переводе женщины, имеющей ребенка в возрасте до 1,5 лет на другую работу с учетом мнения Совета ДОО не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.13. Не допускаются экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест при возможной реорганизации образовательных учреждений.

2.14. При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата, уведомлять соответствующий профсоюзный орган не менее чем за три месяца до предполагаемой даты увольнения. При массовом единовременном высвобождении или сокращении работников, связанном с ликвидацией или репрофилированием учреждения образования – не менее чем за четыре месяца.

2.15. Совместно обеспечивать выполнение работодателями требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:
ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

2.16. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. ст. Трудового Кодекса Российской Федерации:

81: п.п. 2, 5, 6(а), 7, 8, 10;

84 п.3;

278 п.2;

336 п.п. 1, 2,

производится с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации, в которой данный работник состоит на профсоюзном учете.

2.17. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации (наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому) преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными *частью 2 статьи 179 Трудового Кодекса Российской Федерации* имеют:

работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;

работники, имеющие почетные звания, 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.

работники, которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее 2-х лет; семейные – при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных учреждениях; не освобождённые от основной работы председатели территориальных, первичных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет и др.

2.18. Решение о досрочном прекращении трудового договора с руководителем образовательного учреждения принимается только в случае, если установлен факт виновных действий (бездействия) с его стороны.

2.19. Работникам, уволенным по сокращению штата, предоставлять преимущественные права возвращения на работу в организацию в случае появления новых рабочих мест.

2.20. Объем нагрузки педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения Совета ДООУ. Данная работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год в группах, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества групп.

2.21. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем.. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, за исключением случаев сокращения количества групп.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.22. 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.

2.23. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск по его личному заявлению при условии отсутствия ситуации производственной необходимости.

III. Оплата труда и нормы труда.

Принимая во внимание, что важнейшим фактором стабилизации и развития образования в образовательном учреждении является кадровое укрепление образовательного учреждения, стороны признают, что основой его является создание стабильного материального положения работников.

3.1. Администрация МБДОУ «Детский сад № 41» обеспечивает выполнение следующих пунктов:

3.1.1. Работодатель с учетом мнения Совета ДОУ организации:

Разрабатывает Положение об оплате труда работников учреждения.

Предусматривает в Положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию

3.1.2. Положение об оплате труда работников учреждений образования включает в себя:

- размеры должностных окладов (ставок) (далее – должностные оклады) работников учреждений, по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам);

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников учреждений в соответствии с рекомендуемым перечнем видов выплат компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителей учреждений.

3.1.3. Стимулирующий фонд оплаты труда работников составляет не более 30 процентов фонда оплаты труда учреждения.

3.1.4. В случаях, когда системы оплаты труда работников учреждения предусматривают увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.1.5. Выплату заработной платы производить 6 и 21 числа каждого месяца безналичным способом на банковскую карту

3.1.6. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (*ст. 136 Трудового Кодекса Российской Федерации*).

Стороны договорились:

3.2. Образовательное учреждение обладает правом полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы. Фонд экономии заработной платы может быть использован на увеличение размеров надбавок и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

3.3. При объединении нескольких групп по причине отсутствия основного работника, а также при превышении нормативной наполняемости групп детей дошкольного возраста в образовательном учреждении, соответствующему педагогическому работнику за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (или расширение зоны обслуживания) производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора (ст.151 ТК РФ) при наличии фонда оплаты труда.

3.4. Работникам-совместителям независимо от объема установленной нагрузки оплата труда производится по тарификации, исходя из стоимости недельного часа.

3.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере - 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.6. Ежегодно включать в бюджет образовательного учреждения расходы на:

- выплату заработной платы работникам с учетом компенсационных доплат и стимулирующих выплат и повышение ставок заработной платы;
- капитальный и косметический ремонт ДООУ;
- оплату дополнительных отпусков работникам ДООУ:
 - * - с ненормированным рабочим днем
 - * - за работу с вредными условиями труда;
- финансирование мероприятий по охране труда в ДООУ.

3.7. В случае закрытия учреждения образования на карантин, в связи с низкой температурой, с отключением водоснабжения, электроэнергии и в других случаях, не зависящих от работника, осуществлять оплату труда работников в размере 100%.

Совет ДООУ обязуется:

3.8. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и настоящего Коллективного договора.

3.9. Осуществлять контроль за своевременной выплатой заработной платы работникам образовательной организации, правильностью ее начисления.

3.10. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

IV. Рабочее время и время отдыха.

Стороны договорились:

4.1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения Совета ДООУ.

4.2. Условия трудового договора, касающиеся режима рабочего времени (*ст. 100 Трудового Кодекса Российской Федерации*), устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

4.3. Привлечение работников (всех или отдельных категорий) ОУ к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в исключительных случаях с учетом ограничений, предусмотренных *статьей 113 Трудового Кодекса Российской Федерации*, только с их письменного согласия и с учетом мнения председателя профкома профсоюзной организации.

Оплата труда при этом производится в двойном размере по правилам *статьи 153 Трудового Кодекса Российской Федерации*.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, вместо повышенной оплаты может быть предоставлен другой день отдыха.

- председателю первичной профсоюзной организации - 3 календарных дня;
- за работу с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда - 7 календарных дней:
 - повар 7 календарных дней;
 - заведующему - 3 календарных дня.

4.4. Время участия в забастовке, организованной Профсоюзом по причине невыполнения или нарушения условий настоящего Коллективного договора, включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (*ч.1, ст. 121 Трудового Кодекса Российской Федерации*).

4.5. Руководитель образовательного учреждения обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней согласно *ст. 263 Трудового Кодекса Российской Федерации*:

- одинокой матери (отцу), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет
- работникам, имеющим ребенка-инвалида до 18 лет,
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

Ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы вышеуказанным работникам предоставляются в удобное для них время, а также по заявлению соответствующего работника могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску или использованы отдельно полностью либо по частям.

Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается

А также согласно ч. 2, ст. 128 Трудового Кодекса Российской Федерации руководитель образовательного учреждения обязан предоставить отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на основании письменного заявления без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем:

- 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, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 14 календарных дней в году.
- работающим инвалидам – 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Трудовым Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

4.6. Педагогическая нагрузка работницам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком, может изменяться только на тех же основаниях, что и у работающих педагогов. Упомянутые работницы тарифицируются ежегодно.

Уменьшение или увеличение нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителем ОУ, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам,

- сокращение количества групп.

4.7. Составлять с учетом мнения Совета ДОО график ежегодных оплачиваемых отпусков на каждый календарный год (не позднее 16 декабря) предыдущего года (ст.123 Трудового Кодекса Российской Федерации) и доводить его до сведения работников.

4.8. При закрытии учреждения (групп) на карантин (ремонт) учебно-вспомогательный, обслуживающий и (или) педагогический персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

4.9. Режим рабочего времени в образовательном учреждении, определенный в Правилах внутреннего трудового распорядка, согласно ст.100 ч.1 *Трудового Кодекса Российской Федерации* предусматривает:

- продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями)
- работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников;
- продолжительность ежедневной работы;
- время начала и окончания работы;
- время перерывов в работе;
- число смен в сутки;
- чередование рабочих и нерабочих дней.

Продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, устанавливается не менее 3 календарных дней (ст.119 ч.1 *Трудового Кодекса Российской Федерации*).

4.10. Предоставлять оплачиваемый отпуск работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию, при получении педагогического образования соответствующего уровня независимо от имеющегося образования при условии...

4.11. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с письменного согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

V. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

Стороны договорились:

5.1. Предоставлять единовременное пособие в размере 2000 рублей следующим категориям работников образования:

- в связи с юбилейными датами: 50-летия, 55-летия 60-летия, 65-летия, 70-летия, 75-летия 80-летия;
- на бракосочетание работников образования;
- при рождении ребенка;
- на похороны работников образования и их родителей.

5.2. По результатам проведения специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации 7 календарных дней.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22.

5.3. Дети работников Учреждения образования, осуществляющего основную образовательную программу дошкольного образования в городе Рязани, имеют право на первоочередной прием в детское дошкольное учреждение.

Работа с молодыми педагогами

Стороны договорились:

5.4. Молодой педагог имеет право на воспитателя - наставника. Выбор наставника - по обоюдному согласию.

5.5. К молодым специалистам относятся лица в возрасте до 30 лет - выпускники профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, принятые на работу в МБДОУ «Детский сад № 41» в течение трех лет после окончания учебы.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией впервые.

Молодым специалистом также признается работник, приступивший к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования (очно), уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

5.6. Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую образовательную организацию;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

VI. Условия и охрана труда

Стороны Коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровье работников образовательного учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности и обязуется:

6.1. Осуществлять контроль за работой комиссии по охране труда по вопросу обеспечения мер по охране труда учреждения образования.

Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 1 декабря 2014 г. № 386-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов».

6.2. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.3. Способствовать решению вопросов по созданию безопасных условий и охраны труда в учреждениях образования.

6.4. Обеспечивать работников бесплатной спецодеждой, спецобувью и другими сертифицированными средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

6.5 Администрация и Совет ДОУ в целях развития общественного контроля за соблюдением прав и законных интересов работников образования в области охраны труда:

- Осуществляют контроль в учреждении образования по вопросам обеспечения мер охраны труда.
- Приостанавливают частично или полностью деятельность ОУ при возникновении опасности для жизни и здоровья воспитанников и работников до полного устранения причин.
- Привлекают в установленном порядке к ответственности лиц, нарушающих трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права в области охраны

6.6. Администрация МБДОУ «Детский сад № 41»:

- разрабатывает соглашение по улучшению условий охраны труда в учреждении образования,

6.7. Обеспечение прохождения работниками ОУ обязательных периодических медицинских осмотров, обследований осуществляется в соответствии с Законодательством Российской Федерации за счет средств бюджета.

6.8. В соответствии с основами законодательства Российской Федерации об охране труда и необходимостью создания нормальных условий для работы стороны обязуются:

6.8.1. Обеспечивать в соответствии с действующим Законодательством обучение, проверку знаний по охране труда руководителей и работников учреждения, а также повышение квалификации и аттестации работников в части знаний норм, правил по охране труда и экологической безопасности.

6.8.2. Формировать в ДОУ совместные комиссии (комитеты) по охране труда на паритетных началах.

6.8.3. Предусматривать в смете расходов выделение средств на капитальный ремонт помещений, находящихся в аварийном состоянии и обеспечивать их своевременный ремонт.

6.9. Финансировать оплату труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Размер оплаты устанавливается не ниже определенных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями)

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда.

Первичная профсоюзная организация обязуется:

6.10. Силами профсоюзного актива оказывать практическую помощь в обеспечении службы охраны труда нормативно-правовой документацией и осуществлении общественного контроля за охраной труда, анализе состояния производственного травматизма, профзаболеваемости.

6.11. Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда и выполнением администрацией своих обязанностей в соответствии *ст.212 Трудового Кодекса Российской Федерации*.

6.12. В случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности, низкий температурный режим и т.д.), грубых нарушений охраны труда уполномоченный по охране труда вправе приостанавливать выполнение работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя. Заработная плата за работниками на время приостановки сохраняется в полном объеме.

6.13. Принимать участие в работе комиссии ОУ по приему готовности образовательного учреждения к новому учебному году.

6.14. Предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников образовательных учреждений.

6.15. Принимать, в установленном порядке, участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве с работниками учреждений образования.

6.16. Обеспечивать реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

6.17. Обеспечивать избрание уполномоченного (доверенного) лица по охране труда от профсоюза, способствовать формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, организовывать их обучение и оказывать помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

6.18. Принимать участие в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

6.19. Обеспечивать предоставление гарантий и компенсаций (оплату труда в повышенном размере, дополнительный отпуск, сокращенный рабочий день и т.д.) работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

Стороны договорились:

- Содействовать выполнению представлений и требований уполномоченного по охране труда первичной профсоюзной организации, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

VII. Гарантии прав деятельности выборных профсоюзных органов

Стороны договорились:

7.1. Права профсоюзного органа учреждения и гарантии его деятельности определяются Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.96г., Уставом профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, территориальным отраслевым Соглашением, региональным Соглашением и настоящим Коллективным договором.

7.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, связанным с изменением определенных сторонами условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.), членов выборного профсоюзного органа в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания в соответствии с пунктом 2, пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а увольнение руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст.374 Трудового Кодекса Российской Федерации)).

7.3. Взаимодействие руководителей образовательного учреждения с выборными профсоюзными органами осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, (порядок установлен правилами *статьи 372* Трудового Кодекса Российской Федерации);
- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен правилами *статьи 373* Трудового Кодекса Российской Федерации);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено официальное мнение до сведения всех работников учреждения образования. В случае если мнение профкома не совпадает с

предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;

Выбор конкретной формы взаимодействия производится на основании Трудового Кодекса Российской Федерации, Закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», настоящего Коллективного договора.

7.4. Члены профсоюзного комитета освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением средней заработной платы (ч.3 ст. 374 Трудового Кодекса Российской Федерации).

7.5. Работодатель предоставляет первичной профсоюзной организации помещение для проведения заседаний и хранения документации, оргтехнику, средства связи и необходимые нормативно - правовые документы (ст.377 Трудового Кодекса Российской Федерации).

7.6. По просьбе первичной профсоюзной организации бухгалтерия предоставляет информацию о списочном составе членов профсоюза и об отчислении профсоюзных взносов работников.

7.7. Не допускается увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника, гарантированных законом, социально-трудовых и иных прав и свобод, в связи с его членством в Профсоюзе или его профсоюзной деятельностью.

7.8. Стороны совместно принимают решение о награждении ведомственными наградами выборных профсоюзных работников.

7.9. Администрация образовательного учреждения:

- обязуется соблюдать права и гарантии Профсоюза, содействовать его деятельности;

- предоставляет органу Профсоюза бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников; обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляют имеющиеся транспортные средства и средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Internet) и другие дополнительные услуги, которые закрепляются в коллективном договоре.

- предоставлять органу Профсоюза по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы другим социально- экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания;

- не препятствовать представителям профсоюзных органов в посещении учреждения и филиалов, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

- обеспечивать ежемесячное и бесплатное перечисление членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза;

- содействовать профкому в использовании отраслевых и локальных информационных систем, а так же средств массовой информации для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования;

- создавать условия для работы представителей комитетов профсоюза всех уровней в соответствующих аттестационной, по охране труда, по социальному страхованию и других комиссиях;

7.10. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

7.11. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы), в том числе:

7.12. Данные работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа профорганизации, членами которой они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений - без предварительного согласия

вышестоящего профсоюзного органа; а руководители и члены профсоюзных органов учреждений - вышестоящего профсоюзного органа.

7.13. Увольнение по инициативе представителя работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей профсоюзных организаций учреждений - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

VIII. Обязательства первичной профсоюзной организации.

8. Первичная организация обязуется:

8.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе МДОУ.

8.2. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

8.3. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

8.4. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работника.

8.5. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования профсоюзной организации и членов Профсоюза о деятельности сторон Коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

8.6. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждения, улучшению условий труда, быта, оздоровления работников и их детей, развивать инновационные формы социальной поддержки членов профсоюза через организацию льготного санаторно-курортного лечения и

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, в том числе в области охраны труда, предоставлением льгот, социальных гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

8.8. Использовать все имеющиеся возможности для наиболее полного информирования профсоюзной организации и членов Профсоюза о деятельности сторон Коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

IX. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

9. Администрация образовательного учреждения:

9.1. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах МБДОУ «Детский сад № 41», потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования в целях формирования государственного задания.

9.1.2. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала образовательной организации, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников .

9.2. Стороны считают, что:

9.2.1 Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности.

9.3. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации Профсоюз представляет и защищает права и

интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

9.4. Стороны совместно:

9.4.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых) образовательных организаций.

9.4.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников организаций.

9.4.3. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

- снижению текучести кадров в ОУ, увеличение количества педагогов, получивших дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки;

- реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

9.5. Администрация. Совет ДОУ и Профсоюз совместно участвуют в совершенствовании порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и методики ее проведения.

9.6. Стороны договорились:

- способствовать участию педагогов в муниципальных, региональных. федеральных профессиональных конкурсах;

9.6.1. Принимать меры по:

- сохранению количества рабочих мест;

- проведению с Советом ДОУ, профкомом первичной профсоюзной организации консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

- предоставлению высвобождаемым работникам дополнительных по сравнению с установленными трудовым законодательством гарантий и компенсаций;

- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;

- недопущению увольнения по инициативе работодателя работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца; определению порядка проведения для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки;

- созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации;

- недопущению увольнения работников в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;

- созданию условий по обеспечению права педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знание языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

**Х. Контроль за выполнением Коллективного договора.
Ответственность сторон.**

10. Стороны договорились о том, что:

10.1. Первичная профсоюзная организация в течение 7 дней со дня подписания настоящего Коллективного договора направляет его на уведомительную регистрацию в Министерство труда и занятости Рязанской области (ст. 50 Трудового Кодекса Российской Федерации).

10.2. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами Коллективного договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

10.3. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Коллективного договора, возникающие конфликты и разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в 15-дневный срок.

10.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном ст. 54 и 55 Трудового Кодекса Российской Федерации.

10.5. Коллективный договор вступает в силу с «17» января 2017 года и действует по «16» января 2020 года.

XI. Заключительные положения.

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

От работодателя

Заведующий муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 41»

Д.Н.Товченко

М.П. МБДОУ
«Детский сад
№ 41»

«16» января 2017 г.

От работников

Председатель Совета ДОУ муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 41»

И.В.Солопова

«16» января 2017 г.

Коллективный договор принят на собрании трудового коллектива «16» января 2017 г. (протокол № 1)

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено печатью 18 листов.