****

**РАЗДЕЛЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

1. Общие положения
2. Общие обязательства и права работодателя, работников, профсоюза.

3. Трудовые отношения

4. Оплата труда и нормы труда

5. Рабочее время и время отдыха

6. Условия и охрана труда

7. Содействие занятости, повышение квалификации.

8. Социальные гарантии, льготы и компенсации

9. Гарантии профсоюзной деятельности.

10. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.

**ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:**

1. Правила внутреннего трудового распорядка.

2 Положение об оплате труда.

3.Трудовой договор.

4. Форма расчетного листка

5. Перечень производств (работ) с тяжелыми и вредными условиями труда, за работу в которых работники имеют право на доплаты за условия труда.

6. Соглашение (план мероприятий) по охране труда .

7. Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, и другие средства индивидуальной защиты.

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 4 «Радуга» (далее – МАДОУ).

 1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Закон Новгородской области от 30 апреля 2013 г. N 244-ОЗ "О социальном партнерстве в сфере труда в Новгородской области".

 1.3.Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Новгородской области 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 Детского сада, а также создание более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4.Сторонами Коллективного договора являются:

Работники МАДОУ, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя председателя первичной профсоюзной организации (далее – Профком) –Хохловской Т.В.

- Работодатель в лице представителя – заведующей Смелковой В.Ю.

- работники, не являющиеся членами Профкома, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем.

1.5.В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МАДОУ.

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

1.7. Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.8.Условия Коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевыми и территориальными соглашениями, недействительны и не подлежат применению.

1.9. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

Действие Коллективного договора распространяется на всех работников МАДОУ.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования МАДОУ, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем.

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.12. При смене формы собственности детского сада Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.13.Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему являющихся неотъемлемой частью данного Коллективного договора.

**II. ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ПРАВА РАБОТОДАТЕЛЯ, РАБОТНИКОВ, ПРОФСОЮЗА**

2.1.В целях обеспечения эффективной деятельности МАДОУ , Стороны признают, что выполнение Коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными действиями Сторон, и обязуются способствовать друг другу по выполнению принятых Сторонами на себя обязательств.

2.2.Стороны договорились проводить предварительные консультации, рассматривать и принимать согласованные решения по проблемам социально-трудового характера, не вошедшим в настоящий Коллективный договор.

**2.3. Работодатель обязуется:**

2.3.1.Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, отраслевого и других соглашений, трудовых договоров.

2.3.2.Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.3.4. При приеме на работу ознакомить работника под роспись с действующими Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

2.3.5.Предоставлять работникам рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами МАДОУ и безопасности труда, отвечающее требованиям охраны труда.

2.3.6.В рамках своих полномочий выплачивать своевременно и в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда, трудовыми договорами.

2.3.7.Предоставлять работникам возможность отдыха, обеспечиваемого установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

2.3.8.Организовать систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических работников МАДОУ в соответствии с законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами области.

2.3.9.Создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

2.3.10. Обеспечивать право работников на ведение коллективных переговоров, заключение Коллективного договора, а также на индивидуальные и коллективные трудовые споры, в порядке, установленном ТК РФ и настоящим Коллективным договором.

2.3.11. Проводить консультации, согласования, учитывать мнение Трудового коллектива по принимаемым локальным нормативным актам, содержащим нормы трудового права, затрагивающим трудовые, социально-экономические гарантии работников по Коллективным договором.

2.3.12.Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке и размере, установленном федеральными законами.

**2.4. Работники обязуются:**

2.4.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором.

2.4.2.Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

2.4.3.Соблюдать трудовую дисциплину.

2.4.4.Выполнять установленные нормы труда.

2.4.5.Способствовать экономии материалов и энергоресурсов .

2.4.6.Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.4.7.Бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников, незамедлительно сообщать Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

2.4.8.Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

 **2.5. Профком обязуется и имеет право:**

2.5.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

2.5.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.5.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения трудовых книжек и (или) сведений о трудовой деятельности работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе

при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

2.5.4. Осуществлять контроль за охраной труда в МАДОУ.

2.5.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

2.5.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников МАДОУ, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

2.5.8. Принимать участие в аттестации работников детского сада на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии МАДОУ.

2.5.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

2.5.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

2.5.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

2.5.12. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников МАДОУ.

 **2.6. Работник имеет право:**

2.6.1.Заключать, изменять и расторгать трудовой договор в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.

2.6.2.На рабочее место, соответствующее нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором.

2.6.3.На своевременную и в полном объеме выплату зарплаты в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.6.4.На отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

2.6.5.На подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.6.6.На объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

2.6.7.На обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

**2.7.Работодатель имеет право:**

2.7.1.Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ.

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

2.7.2.Поощрять работников за эффективный труд.

2.7.3.Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленным ТК РФ, иными ФЗ.

2.7.4.Принимать локальные нормативные акты.

2.7.5.Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

**III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1.1. Трудовой договор с работниками МАДОУ заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

3.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, других соглашений, коллективного договора,устава и иных локальных актов МАДОУ.

3.1.3.Работодатель в соответствии 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 года №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 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 в соответствии с Положением об оплате труда работников МАДОУ.

3.1.4. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях 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.

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

 3.1.6.Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) МАДОУ не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

 3.1.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами.

 3.1.8. Во всем, что не урегулировано настоящим Коллективным договором, стороны должны руководствоваться действующим трудовым законодательством РФ.

3.2. Работодатель обязан:

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

3.2.2.Руководствоваться Профессиональными стандартами и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.2.3. 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.

**IV. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА**

 4.1. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год, определенного в соответствии

с областными нормативами финансирования расходов на заработную плату на год, количеством воспитанников, поправочными коэффициентами и

отражается в бюджетной смете МАДОУ.

 4.2. Распределение фонда заработной платы осуществляется МАДОУ самостоятельно. Фонд оплаты труда включает в себя базовую часть, стимулирующую часть, компенсационные выплаты.

 4.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

4.4. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, замещаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

4.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

4.6. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором , не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Месячная заработная плата работника (включая доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

 4.7. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.8.Заработная плата перечисляется на личную карточку работника МАДОУ.

4.9. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца : 2 и 17 числа каждого месяца.

4.10.При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.11. При регулировании оплаты труда Работодатель и Профком исходит из того, что система оплаты труда работников МАДОУ устанавливается

коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Новгородской области.

4.2. Работодатель с участием Профкома:

4.2.1. Разрабатывает положение об оплате труда работников детского сада, которое является приложением № 2 к коллективному договору.

4.2.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников МАДОУ 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;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- 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; существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы не ниже 70%.

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников МАДОУ и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях,

отклоняющихся от нормальных, не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании МАДОУ;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации и Правительством Новгородской области).

- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

- определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников МАДОУ.

4.3. При разработке и утверждении в МАДОУ показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности МАДОУ, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

* 4.4. В случаях, когда оплата труда работников МАДОУ предусматривает 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 в детском саду– со дня достижения соответствующего стажа ;
* - при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
* - при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
* 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.

4.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

4.6. Переработка рабочего времени воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника или родителей, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.7. Оплата труда работников, занятых на 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.

4.8. Работодатель с учетом мнения Профкома в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат.

4.9. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.10. Работодатель и Профком предусмотрели в коллективном договоре следующие положения:

- в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

- в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории;

- в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

 - В летний период и в дни , когда МАДОУ не принимает детей по техническим причинам (отсутствие воды, света и т.п.) педагогический и младший обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

**V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

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

5.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников МАДОУ определяется законодательством Российской Федерации и области в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяются приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года № 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» (зарегистрирован Минюстом России 25 февраля 2015 года, регистрационный № 36204);

5.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников МАДОУ определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с приказом Минобрнауки России, утвержденным 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

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

5.1.4.Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

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

5.1.6. Предоставление ежегодного основного отпуска осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.1.7.Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и Профкома.

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

5.1.9.Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

5.1.10.Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам закрепляется преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

5.1.11.По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

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

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев; в других случаях, предусмотренных федеральными законами. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

5.1.12.По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы: 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, - до 14 календарных дней в году; работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году; работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней; в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором

5.1.13.Стороны пришли к соглашению, что по семейным обстоятельствам (в связи со своей юбилейной датой (50, 55 лет, 60 лет) работнику по его письменному заявлению может быть также предоставлен отпуск без сохранения заработной платы до 5 календарных дней в году.

5.1.14. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом МАДОУ.

5.1.15. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

5.1.16 Правилами внутреннего трудового распорядка, также устанавливаются графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

**VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

Стороны Коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников МАДОУ в качестве одного из приоритетных направлений деятельности

6.1. Работодатель

6.1.1. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников детского сада и несчастных случаев с работающими и обучающимися за истекший год с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

6.1.2. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности детского сада.

6.1.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ.

6.1.2. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников.

6.1.3.Использует 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, проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.4. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ.

6.1.5. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ в соответствии с установленными нормами.

6.1.6. Обеспечивают за счет средств работодателя проведение обязательных периодических осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.7. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и общественных технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и воспитанниками в МАДОУ. Представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

6.2. Профком:

6.2.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

6.2.2. Организует проведение проверок состояния охраны труда в МАДОУ, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором.

6.2.3. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляют их интересы в органах государственной власти, в суде.

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

6.2.5. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профкома, оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

6.3. Стороны обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профкома, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

6.4. Стороны способствуют организации контроля за состоянием безопасности образовательного процесса в МАДОУ.

**VII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**

7.1. Работодатель:

7.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации.

7.1.2. Анализирует кадровый состав, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников.

7.1.3. Информирует Профком не менее, чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников МАДОУ, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

7.2. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации МАДОУ, сокращении численности или штата работников детского сада Профком представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений в области коллективных прав и интересов.

7.3. Стороны совместно:

7.3.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации работников.

7.3.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников МАДОУ.

7.3.3. При проведении структурных преобразований в МАДОУ не допускают массовых сокращений работников, заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.

7.4. Стороны договорились:

7.4.1. Совместно обеспечивать выполнение Работодателем требований о своевременном не менее, чем за три месяца и в полном объеме представления органам службы занятости и Профкому информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации МАДОУ.

7.4.2. Содействовать:

- проведению конкурсов профессионального мастерства среди руководителей и педагогов.

- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее, чем за 2 месяца;

- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста, а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом районных органов занятости и Профсоюза не менее, чем за 2 месяца;

- определению порядка проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников;

**VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИЯ.**

8.1. Стороны исходят из того, что:

 МАДОУ в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления и порядок использования своих бюджетных и внебюджетных средств, в том числе, их долю, направляемую на оплату труда и материальное стимулирование работников детского сада.

 8.2.Экономия как бюджетных, так и средств, полученных от приносящей доход деятельности, в соответствии с коллективным договором может направляться на:

- установление выплат стимулирующего характера, организацию отдыха работников, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и их детей;

- укрепление материально-технической базы, содержание зданий сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

8.3. Стороны исходят из того, что работодатель:

8.3.1. Обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

8.4. В целях повышения уровня социальной защищенности и улучшения условий труда работников предоставлять работникам, воспитывающим детей дополнительные социальные гарантии, в том числе предоставление работникам, воспитывающим детей младшего школьного возраста, выходного дня 1 сентября с сохранением заработной платы.

8.5. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом. (статья 185.1 ТК РФ).

**IХ. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

9.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

9.3. В целях создания условий для успешной деятельности Профкома и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников МАДОУ, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

9.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

9.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.3.4. Безвозмездно предоставлять Профкому помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

9.3.5. Предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

9.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности Профкома, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного Профкому;

9.3.7. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

9.3.8. Привлекать представителей Профкома для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

9.4. Взаимодействие работодателя с Профкомом осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения Профкома в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем Детского сада по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с Профкомом после проведения взаимных консультаций.

9.5. С учетом мнения Профкома производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в МАДОУ (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов МАДОУ, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

9.6. С учетом мотивированного мнения Профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников МАДОУ (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава МАДОУ, (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

9.7. По согласованию с Профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

9.8. С предварительного согласия Профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами Профкома (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами Профкома, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена Профкома, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) Профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников МАДОУ (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.10. Члены Профкома освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.11. На время осуществления полномочий работником МАДОУ, избранным на выборную должность в Профком с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.12. Члены Профкома, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия Профкома подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.13. Члены Профкома включаются в состав комиссий МАДОУ по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

**X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

**ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

10.1. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами Коллективного договора.

10.2. Стороны договорились, что:

10.1.1.Работодатель направляет Коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.1.2.Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

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

 10.1.4.Рассматривают в срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

 10.2.Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его утверждения и прекращает своё действие по истечении трёх лет.

 10.3.По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

 С Коллективным договором ознакомлены:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Ф.И.О. | должность | дата | подпись |
| Хохловская Т.В | воспитатель |  |  |
| Степанова М.В | воспитатель |  |  |
| Смирнова О.А | воспитатель |  |  |
| Михайлова В.П | воспитатель |  |  |
| Патрукова Н.Ю | учитель- логопед |  |  |
| Иванова И.Ю | педагог- психолог |  |  |
| Хохловская А.Д | помощник воспитателя |  |  |
| Чесноков В.А | рабочий по обслуживанию здания |  |  |
| Адыгезалова В.Н | заведующий хозяйством |  |  |
| Смелкова В.А | заведующий |  |  |
| Толмачева О.С | воспитатель |  |  |
| Серд В.А | старший воспитатель |  |  |
| Малышева В.В | кастелянша |  |  |
| Пономарева А.С | помощник воспитателя |  |  |
| Назарова Е.А | помощник воспитателя |  |  |
| Зребная О.С | воспитатель |  |  |
| Дурова Л. С. | помощник воспитателя |  |  |
| Соловьёва Т.В | повар |  |  |
| Фирсова О.В | воспитатель |  |  |