

Руководитель образовательного учреждения



Председатель первичной профсоюзной организации образовательного учреждения

Дементьева Н.Л.
Дементьева Н.Л.
«01» апреля 2016 г.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ППО
ДЕМЕНТЬЕВА НЛ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД № 7

на 2016 – 2019 год(ы)

Коллективный договор принят на общем собрании работников
Муниципального бюджетного образовательного учреждения центр развития
ребенка – детский сад № 7

Протокол № 2 от 01.04.2016

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по
труду 8 отделе экономики (указать наименование органа)

Регистрационный № 10580т «05», апреля 2016 г.

Руководитель органа по труду

зам зав. отделом экономики
(должность, Ф.И.О.)

М.П.

Специалист отдела экономики *И.И. Шликова Н.С.*



городской округ г.Бор

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение центр развития ребенка - детский сад № 7 , в лице заведующего Н.Н. Пахомкиной, действующей на основании Устава, с одной стороны, и трудовой коллектив Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка - детский сад № 7, с другой стороны, заключили настоящий коллективный договор.

1. Общие положения.

1.1. Предметом настоящего Коллективного договора является регулирование социально-трудовых отношений между «Работодателем» и работниками Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка - детский сад № 7 (далее по тексту Центр). Настоящий договор устанавливает нормы оплаты труда и другие условия труда.

1.2. Предметом настоящего Коллективного договора являются дополнительные льготы условия и социальные гарантии по сравнению с действующим законодательством, гарантируемые «Работодателем». Любые действия, ухудшающие условия по сравнению с действующим законодательством, являются недопустимыми.

1.3. Действия настоящего Коллективного договора распространяются на всех работников Центра (ст.43 ТК РФ).

1.4. Сторонами коллективного договора являются: работники Центра, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком); работодатель в лице его представителя – заведующего Центром.

1.5. 1.4. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно.

Настоящий договор вступает в силу с момента подписания представителями и действует в течение трех лет до подписания следующего Коллективного договора.

1.6. Отдельные пункты Коллективного договора могут изменяться и дополняться с обоюдного согласия Сторон, совместным решением Сторон и оформляться в виде приложения к Коллективному договору.

1.7. Ни одна из сторон в течение срока действия Коллективного договора не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Трудовой коллектив проводит не реже одного раза в год общее собрание работников Центра, где подводятся итоги выполнения Коллективного договора.

1.9. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- ✓ Правила внутреннего трудового распорядка;
- ✓ Положение об оплате труда работников с приложениями;
- ✓ Положение о системе управления охраны труда;
- ✓ Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, а также моющими средствами.

2. Обязательства Сторон в области трудовых отношений, занятости, переподготовки кадров и повышения квалификации в сфере образования.

2.1. Трудовые отношения в Центре регулируются Трудовым кодексом РФ, Законом «Об образовании», Уставом Центра.

2.2. При приеме работника на работу Работодатель заключает с ним трудовой договор, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст.67 ТК РФ), на основании которого в

течение 3-х дней издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под роспись (ст.68 ТК РФ).

2.3. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника под роспись со следующими документами: (ст.68 ТК РФ)

- Устав Центра;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Должностная инструкция;
- Коллективный договор;
- Приказ по охране труда и соблюдения правил техники безопасности;
- Иные локальные акты.

2.4. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев, (ст.70 ТК РФ) в том числе для работников пищеблока может быть установлен испытательный срок 1(2) месяца. Испытательный срок в обязательном порядке устанавливается для воспитателей, в целях проверки его соответствия поручаемой работе. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.5. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.6. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников преимущественным правом оставления на работе дополнительно к установленным действующим законодательством пользуются педагогические работники, имеющие квалификационные категории по итогам аттестации педагогических работников, звание «Заслуженный работник дошкольного образовательного учреждения» и т.д.

2.7. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями статьи 59 Трудового кодекса РФ. Срочный трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы.

2.8. Трудовые договора могут заключаться:

-на неопределенный срок;

-на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор)

(ст.58 ТК РФ).

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.71,77,81,83,336 ТК РФ).

Обязанности администрации:

- Администрация образовательного учреждения имеет исключительное право на управление образовательным процессом.

- Администрация Центра имеет право на прием на работу работников дошкольного образовательного учреждения, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

- Администрация имеет право устанавливать систему стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

- Администрация имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством.

- Администрация обязана создавать необходимые условия для работников и воспитанников Центра применять необходимые меры к улучшению положения работников и воспитанников.

- Администрация обязана согласовывать с трудовым коллективом Центра, предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров Центра.

Работодатель обязуется:

- Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку педагогических работников при переходе на обучение новым программам, при введении в образовательный процесс новых инновационных технологий.

- Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

- Создавать условия для творческой, плодотворной работы методических объединений педагогических работников внутри Центра.

3. Обязательства сторон в области развития социального партнерства и участие профсоюзного органа в управлении учреждением.

3.1. Представительный орган трудового коллектива представляет интересы всего трудового коллектива, выступает инициатором заключения коллективного договора, осуществляет контроль за реализацией коллективного договора.

3.2. Содействует повсеместно реализации коллективного договора, снижению напряженности в трудовом коллективе.

3.3. Представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Осуществляет контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

3.5. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

3.6. Участвует в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников детского сада и обеспечению их новогодними подарками.

3.7. Совместно с комиссией по социальному страхованию ведет учет сотрудников нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направляет заявки уполномоченному району, города.

3.8. Участвует в работе комиссий Центра по инвентаризации, аттестации рабочих мест, охране труда, бракеражной и других.

3.9. Осуществляет культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Центре.

3.10. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- размеры доплат в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 195, ст. 193, ст. 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и

повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

3.11. Работодатель за счет фонда оплаты труда Центра производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 15% оклада по должности (ст. 377 ТК РФ).

3.12. Для выполнения общественных обязанностей председателю профкома предоставляется в течение 2-х часов в месяц свободное время с сохранением среднего заработка.

4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. В Центре пятидневная рабочая неделя с 2-мя выходными днями

4.2. Нормальная продолжительность рабочей недели - 40 часов

- для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 36 часов;

- музыкальный руководитель – 24 часа в неделю;

- учитель-логопед – 20 часов в неделю;

- инструктор по физической культуре – 30 часов в неделю;

- сторожа согласно графику работы;

- педагог дополнительного образования – 18 часов в неделю.

4.3. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих не рабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).

4.4. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым, отдельные работники могут по распоряжению заведующего Центра при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст.101 ТК РФ).

4.5. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.6. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями статьи 113 Трудового Кодекса РФ.

4.7. Работникам Центра предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

Педагогическим работникам, инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю, педагогу-психологу, педагогу дополнительного образования предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск сроком на 42 календарных дня, учителю-логопеду 56 календарных дней.

4.8. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым заведующим по согласованию с представительным органом трудового коллектива до 10 декабря текущего года (статья 123 ТК РФ).

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

4.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и работодателем (ст.125 ТК РФ), при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

4.10. В период отсутствия детей в Центре по причинам карантина, морозов, отключение электричества, воды, ремонтов и др. является рабочим временем педагогических и других работников Центра исходя из 8-часового рабочего дня.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах 8-часового рабочего дня. График работы в этот период утверждается приказом руководителя. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах

установленного им рабочего времени

4.11. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – 14 к. д. в году;

- сопровождение детей младшего дошкольного возраста в школу—1 к. д.;

- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 3 дня;

- работающим инвалидам – не менее 30 к. д. в году;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет - 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.
Статья 263.

4.12. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам, (осуществляющих работу на группах) возможность приема пищи одновременно с воспитанниками. Время питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.13. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Учредителем (или) Уставом для работников Центра.

5. Обязанности Сторон в области оплаты труда, материального стимулирования работников организации в сфере образования.

5.1. Оплата труда работников для работников Центра производится в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального

установленного им рабочего времени

4.11. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – 14 к. д. в году;

- сопровождение детей младшего дошкольного возраста в школу – 1 к. д.;

- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 3 дня;

- работающим инвалидам – не менее 30 к. д. в году;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет - 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Статья 263.

4.12. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам, (осуществляющих работу на группах) возможность приема пищи одновременно с воспитанниками. Время питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.13. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Учредителем в (или) Уставом для работников Центра.

5. Обязанности Сторон в области оплаты труда, материального стимулирования работников организации в сфере образования.

5.1. Оплата труда работников для работников Центра производится в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального

бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка - детского сада № 7.

5.2. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

5.3. При выплате зарплаты на руки работнику выдается расчетный лист с информацией о составных частях зарплаты, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях производственных удержаний, остатками на начало и конец расчетного периода, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате.

Заработная плата работникам Центра выплачивается за текущий месяц, не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: «6» и «16» числа текущего месяца.

5.4. Заработная плата перечисляется на лицевой счет в банке работника.

5.5. Фонд оплаты труда образуется из бюджетных и внебюджетных поступлений и состоит из базовой и стимулирующей части.

- Базовая часть фонда оплаты труда включает должностные оклады работников, компенсационные выплаты, доплаты за выполнение работ не входящих в должностные обязанности работников, доплаты за выслугу лет.

- Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения составляет не менее 30 процентов от фонда оплаты труда работников учреждения.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на вышеуказанные цели. На выплаты стимулирующего характера не имеют право работники, имеющие лист нетрудоспособности за данный период работы.

Администрация вправе разрабатывать и утверждать показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников.

Сроки расчета при увольнении и выдача заработной платы работника производится в соответствии с действующим законодательством.

5.6. Оплата труда включает в себя:

- ✓ минимальный оклад по профессиональной квалификационной группе;
 - ✓ доплата за выслугу лет;
 - ✓ выплаты компенсационного характера;
 - ✓ доплаты за дополнительно возложенные на работника обязанности.
- ✓ повышающий коэффициент за квалификационную категорию
 - ✓ повышающий коэффициент за уровень профессионального образования (см. Приложения к Положению об оплате труда).

5.7. Работникам могут производиться дополнительные выплаты в целях увеличения материальной заинтересованности работников Центра при своевременном и качественном выполнении своих обязанностей, повышения профессионального уровня и ответственности за порученный участок работы могут быть установлены доплаты за качественное выполнение работы, материальная помощь, премирование.

5.8. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

6. Охрана труда.

6.1. В соответствии с основами законодательства РФ «Об охране труда» и необходимости создания нормальных условий для работы работодатель и представительный орган трудового коллектива обеспечивают безопасные и безопасные условия труда, обеспечивают обучение технике безопасности, разрабатывают и применяют инструкции по технике безопасности, проводят проверку знаний техники безопасности.

6.2. «Работодатель» обязан:

6.2.1. В соответствии со статьей 76 Трудового Кодекса отстранение от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

6.2.2. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (исследований) 1 раз в год в соответствии с графиком.

6.2.3. Обучать персонал безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве.

6.2.4. Разрабатывать и финансировать мероприятия по охране труда и технике безопасности.

6.2.5. Предоставлять органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля соблюдения законодательства о труде информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

6.2.6. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда с замерами параметров вредных и опасных факторов.

6.2.7. Расследовать и вести учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.8. Знакомить работников с требованиями охраны труда, условиями труда.

6.3. Работник обязан (ст.214 ТК РФ):

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

6.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.4. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.3.5. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью детей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве.

6.3.6. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

7. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

Стороны договорились, что *работодатель*:

7.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о направлении для получения вновь или повышении образования.

7.2. Ежемесячно выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на издательскую продукцию и периодические издания.

7.3. Организует в Центре общественное питание. Оплата питания производится ежемесячно безналичным платежом из заработной платы работника.

7.4. Администрация обязана в течение трех дней выдать работнику необходимые справки для предъявления в различные инстанции (по месту требования).

7.5. Обязана уведомлять профком в письменной форме о сокращении

численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 Т.К. РФ)

7.6. Предоставляет отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- бракосочетание работника (детей работника) – 1 рабочий день;
- смерть близких родственников (отец, мать, муж, жена и дети) - 1 рабочий день;

- проводы сына в армию – 1 рабочий день;
- переезд на новое место жительства – 1 рабочий день;
- проводы детей в 1 класс – 1 рабочий день.

7.7. Педагогические работники имеют право на пенсию за выслугу лет.

7.8. Дети и внуки работников имеют право на 50% скидку при оплате не более 2-х дополнительных платных образовательных услуг.

Профком:

Оказывает возможную финансовую помощь больным с хроническими и тяжелыми формами заболеваний.

Выделяет из профсоюзного бюджета средства на проведение культурно-массовой работы среди работников учреждения.

Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета (стаж более 1 год).

Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам Профсоюза, общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

8. Гарантии деятельности и защита прав профсоюза.

Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности

профкома определяются законодательством Российской Федерации и Нижегородской области.

Работодатель:

8.1. Включает по уполномочию работников представителей профкома в состав коллегиальных органов управления учреждением.

8.2. Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, общественного питания, условий проживания в общежитиях, другим социально-экономическим вопросам.

8.3. Обеспечивают ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников и другие удержания по инициативе работников на счет профсоюзной организации, в т.ч. перечисления в кредитный потребительский кооператив «Кредитный союз образования». Перечисление средств производится в полном объеме с расчетных счетов учреждений одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями учреждений.

Стороны:

8.4. Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

Подтверждают:

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ, ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за

которые законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ с учетом положений настоящего коллективного договора;

9. Контроль за выполнением коллективного договора.

Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора. Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора, его приложений и отчитываются о результатах контроля на Общем собрании.

9.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

9.5. Настоящий договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

9.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут вестись за 1 месяц до окончания срока действия данного договора.

Приложения к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка работников МБДОУ ЦРР № 7.
2. Положение об оплате труда работников МБДОУ ЦРР № 7.
3. Положение о системе управления охраны труда в МБДОУ ЦРР № 7.
4. Перечень критериев и показателей оценки эффективности всех категорий работников МБДОУ ЦРР № 7.

Коллективный договор принят на общем собрании коллектива Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка – детского сада № 7.

Протокол № __ от «__» _____ 2016 года.

Пронумеровано, пронумеровано
скреплено печатью 18
Семнадцать листа (ов)
Заведующий *Толоч* Н.Н.Пахомкина

