

**РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

МКДОУ «Новопетропавловский детский сад «Ромашка»

Зарегистрировано:
« 18 » февраля 2015 г.

№ регистрации 15-04002



1. Стороны, подписавшие коллективный договор

а. Представитель работодателя

Заведующая – Палтусова Т.В.

б. Представитель работников

Представитель работников – Калининкова Л.Г.

2. Коллективный договор принят 16.12.2014 года

3. Срок действия коллективного договора

с 12.01.2015 года до 12.01.2018 года

4. Отметки об изменениях, дополнениях к настоящему коллективному договору, регистрационные листы изменений № _____

5. Возникшие конфликты по поводу заключения коллективного договора _____

6. Предпринятые меры и результаты урегулирования конфликта

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МКДОУ «Новопетропавловский детский сад «Ромашка» на 2015 – 2018г.г.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Новопетропавловский детский сад «Ромашка» (далее – ДОУ), а также определяет взаимоотношения администрации и работников, обязательства и ответственность сторон.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: трудовой коллектив в лице председателя трудового коллектива Л.Г.Калинниковой (в дальнейшем «Работники») и работодатель в лице его представителя – заведующей Т.В. Палтусовой (в дальнейшем «Администрация»).

1.3. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ);
- Типовое положение о дошкольном образовательном учреждении;
- Устав МКДОУ «Новопетропавловский детский сад «Ромашка»;
- Правила внутреннего трудового распорядка ДОУ (приложение № 1).

1.4. Целью коллективного договора является обеспечение социального партнерства, выработка и проведение согласованной социально-трудовой политики, предоставление дополнительных гарантий работникам образования по сравнению с действующим законодательством и нормативными актами.

1.5. Договор признает исключительное право администрации на планирование, управление и контроль над организацией воспитательно-образовательного процесса, организацию повышения квалификации работающих, обеспечение их занятости, совершенствование оплаты и условий труда.

1.6. Коллективный договор распространяется на всех работников ДОУ. (В соответствии со ст. 377 ТК РФ).

1.7. Коллективный договор заключён на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

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

При наступлении условий, требующих изменения или дополнения, заинтересованная сторона направляет письменное уведомление другой стороне о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством. Все изменения и дополнения производятся в порядке, предусмотренном ТК РФ для его заключения, и являются приложением к коллективному договору.

1.8. Ни одна из сторон, заключивших коллективный договор, не может в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств.

Коллективные споры, связанные с невыполнением пунктов коллективного договора, рассматриваются в соответствии со ст. 398-418 ТК РФ.

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

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

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

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

1.13. Коллективный договор гарантирует защиту прав и интересов работников, соблюдение сторонами законов и других нормативно-правовых актов.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения между работником и ДОО, возникшие на основе трудового договора, регулируются ТК РФ, Федеральным законом «Об образовании в РФ» и другими нормативными документами.

2.2. Содержание трудового договора должно соответствовать ст. 57 ТК РФ.

2.3. Администрация обязуется:

2.3.1. Заключать трудовой договор о приеме на работу в письменной форме на определённый (срочный) и неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в тех случаях, которые предусмотрены ст. 59 ТК РФ;

2.3.2. Ознакомить вновь принимаемого работника со следующими документами под роспись :

- приказом о приеме на работу;
- Уставом МКДОО «Новопетропавловский детский сад «Ромашка»;
- лицензией на право ведения образовательной деятельности;
- коллективным договором;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- должностными инструкциями;
- инструкциями по охране труда и пожарной безопасности;
- иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст. 68 ТК РФ).

2.3.3. Выдавать один экземпляр трудового договора, подписанный двумя сторонами, работнику на руки, а другой - хранить в личном деле работника.

2.3.4. Привлекать работников ДОУ к работе, не обусловленной трудовым договором, только с их письменного согласия работника.

2.3.5. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых ДОУ является основным местом работы,

как правило, сохранять объем учебной нагрузки и преемственность работы в группах, установленные в предыдущем году;

2.3.6. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года допускается только в исключительных случаях и возможно только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп, временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью в случаях, установленных ст. 72.2. ТК РФ для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя в случаях, установленных ст. 72.2. ТК РФ, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении (организации) на все время простоя на срок до одного месяца;

- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.4. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменением организационных и технологических условий труда (изменение количества групп, изменение комплектования воспитанниками, изменение учебного плана, а также изменение образовательных программ).

2.5. Об изменении определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан предложить ему иную имеющуюся в ДОУ работу (как вакантную должность или работу, соответствующую его квалификации, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник

может выполнять с учётом его состояния здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

2.6. При проведении тарификации педагогов объем учебной нагрузки устанавливать приказом руководителя МКДОУ «Новопетропавловский детский сад «Ромашка».

2.7. Условия трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с действующим Трудовым законодательством и данным коллективным договором, являются недействительными.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Администрация определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ДОУ.

3.2. Администрация обязуется:

- предоставлять педагогическим работникам возможность повышения квалификации не реже одного раза в 3 года;

- в случае направления в служебную командировку работнику возмещать расходы по проезду, найму жилья по фактически предъявленным документам об оплате, суточные из расчета – 100 рублей в сутки;

- предоставлять гарантии компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, при получении второго соответствующего образования, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения;

- на период курсов повышения квалификации, прохождения процедуры соответствия должности, учебного отпуска за работником сохранять место работы, должность.

- оплату курсов повышения квалификации, переподготовки кадров, командировочные расходы, учебные отпуска производить из расчёта средней заработной платы за последние 3 месяца, предшествующих месяцу оплате (абз. 6 ст. 139 Т К РФ).

4. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ, РЕГУЛИРОВАНИЕ УВОЛЬНЕНИЙ

Стороны договорились:

4.1. Обеспечить использование работников в соответствии с их профессией, квалификацией и трудовым договором.

4.2. Администрация обязуется в случае возникновения необходимости сокращения штатов сообщить в письменной форме работника не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников

может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (считать массовым увольнение 10% от числа работающих до 100 человек).

4.3. Работникам, уволенным по сокращению численности или штата, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу в ДООУ в течение года в случае появления вакансий.

4.4. Администрация предупреждает работника о предстоящем сокращении персонально под расписку не менее чем за 2 месяца до увольнения.

4.5. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового Кодекса РФ, преимущественное право на работу при сокращении штатов имеют:

- одинокие родители, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- работники, имеющие более длительный непрерывный стаж работы в ДООУ;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18-летнего возраста;
- работники, имеющие студентов ВУЗов и ССУЗов до окончания их учебы.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю:

- для воспитателей общеразвивающих групп, педагога-психолога - 36 часов в неделю;
- для музыкальных руководителей - 24 часа в неделю;
- для учителей-логопедов - 20 часов в неделю;
- для инструкторов по физической культуре - 30 часов в неделю;
- для руководящих и других работников ДООУ - 36 часов в неделю.

Работникам ДООУ рабочее время регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

За нормативную часть рабочего времени считать норму часов, за которые им выплачивается ставка заработной платы.

5.2. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному приказу руководителя и с оплатой труда в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

5.3. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией с учетом необходимости обеспечения нормальной работы ДООУ.

График отпусков составлять не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, а также отзыв из отпуска допускаются в исключительных случаях только с письменного согласия работника.

5.4. В соответствии с действующим законодательством ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется непедagogическим работникам продолжительностью 28 календарных дней; 56 календарных дней – учителям-логопедам и 42 календарных дня – всем остальным педагогическим работникам ДОУ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ), кроме работников в возрасте до 18 лет, работников, занятых на работах с вредными и (или)опасными условиями труда, беременных женщин.

5.5. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 117 ТК РФ):

- машинист по стирке белья – 7 календарных дней;
- повара– 7 календарных дней;
- помощники повара – 7 календарных дней.

5.6. В соответствии с федеральным законом «Об образовании в РФ» и Приказом № 3570 от 7 декабря 2000г. Министерства Образования РФ «Об утверждении положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений дополнительного отпуска сроком до одного года» 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 Уставом МКДОУ «Новопетропавловский детский сад «Ромашка».

5.7. В соответствии со ст. 128 Трудового Кодекса РФ работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по соглашению между работником и работодателем.

Администрация обязана предоставить отпуск без сохранения заработной платы сроком:

- 5 календарных дней работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, для проводов сына в армию и по другим семейным обстоятельствам;
- 14 календарных дней - работникам, имеющим ребенка - инвалида до 18-ти лет; имеющим двух и более детей до 14-ти лет, одиноким матерям, имеющим ребенка до 14-ти лет, работающим пенсионерам по старости, родителям и женам военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими

обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы;

- 60 календарных дней - работающим инвалидам.

5.8. Работники привлекаются к работе, не обусловленной трудовым договором (работа на территории, охрана учреждения, мелкий ремонт) лишь с их добровольного согласия (возможна дополнительная компенсация). Оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по основной работе.

6. ОПЛАТА И ПООЩРЕНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

6.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников МКДОУ, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате, обеспечения заинтересованности работников МКДОУ в конечных результатах труда.

6.2. Заработная плата работников ДОУ (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.3. Средняя заработная плата педагогических работников МКДОУ не может быть ниже уровня средней заработной платы педагогических работников за выполняемую ими работу, определяемого в соответствии с решениями Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, органов государственной власти Курганской области.

6.4. Оплата труда работников включает размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам, повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, (окладам) должностным окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.5. Работникам устанавливается повышающий коэффициент к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за работу с детьми, имеющими отклонения в ОВЗ:

должность
- учителя – логопеды

повышающий коэффициент
0,15

6.6.Работникам устанавливаются выплаты **компенсационного характера** к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам).

6.6.1.Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) в размере 15%.

6.6.2.Выплаты за работу в ночное время: сторожам за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов в размере 35% от тарифной ставки (базового должностного оклада).

6.6.3.Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в порядке, определенным ст.147 ТК РФ. Размер выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются по специальной оценке условий труда на рабочем месте.

6.6.4.Выплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы производится работникам в размере до 150% от тарифной ставки (базового должностного оклада).

6.7.Выплаты **стимулирующего характера** учитывают качество, интенсивность и высокие результаты выполняемой работы, включают в себя премии по итогам работы и производятся на основании Положения «Об оплате труда работников МКДОУ «Новопетропавловский детский сад «Ромашка».

6.8.Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, и размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

6.9.Стимулирующие выплаты могут производиться ежемесячно, ежеквартально или на учебный (календарный) год.

6.10.Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, работающим по совместительству, также как и основным работникам, производится исходя из базового оклада(базового должностного оклада) пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки.

6.11.Заработная плата руководителя ДОУ устанавливается учредителем на основании трудового договора в соответствии с действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда.

6.12.Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 15 и 25 числа текущего месяца.

6.13.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.

6.14. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам в соответствии с Положением «Об оплате труда работников МКДОУ «Новопетропавловский детский сад «Ромашка». Материальная помощь оказывается сверх минимальной зарплаты, не зависимо от нагрузки.

6.15. Работникам МКДОУ при наличии финансовых средств может оказываться материальная помощь и доплата до МРОТ.

6.16. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере двух третьих средней заработной платы работника.

6.17. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается всем работникам в размере среднего заработка.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.18. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

6.19. В период простоя по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется средний заработок.

6.20. В случае организации и проведения забастовки, выплачивать работникам, участвующим в забастовке заработную плату в размере среднего заработка из расчёта средней заработной платы за последние три месяца (абз. 6 ст.139 ТК РФ).

6.21. Оплата отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска начисляются за последние три календарных месяца (абз.6 ст.139 ТК РФ).

6.22. Работникам, получающим минимальную оплату труда, доплаты и надбавки производить в процентах или твердо установленных суммах свыше минимальной оплаты труда.

7. ОХРАНА ТРУДА

Стороны пришли к соглашению в том, что:

Администрация обязуется:

7.1. Обеспечить прохождение обязательных медицинских и профилактических осмотров педагогическими работниками ДОУ за счет средств учредителя. Иные работники ДОУ проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) за счет средств ДОУ.

7.2. Проводить в ДОУ специальную оценку условий труда и по ее результатам определять необходимые средства на охрану труда.

7.3. Обеспечить работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение № 3).

7.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками ДОО обучение и инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасных методов и приемов выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Своевременно проводить инструктаж со всеми работниками ДОО по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.5. Сохранять за работником место и средний заработок на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением охраны труда не по вине работника.

7.6. Обеспечить работников детского сада аптечкой первой медицинской помощи.

7.7. Ежегодно разрабатывать соглашение по охране труда, в которое включать конкретные мероприятия по улучшению условий и охране труда в ДОО (приложение № 4). Два раза в год проводить проверку выполнения соглашения по охране труда.

7.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством, вести их учет. Возмещать ущерб, причиненный работнику увечьем или другим повреждением его здоровья, связанный с исполнением им трудовых обязанностей, согласно существующему законодательству (ст. 227-231 ТК РФ).

7.9. Произвести выплату морального ущерба в результате несчастного случая на производстве работнику в размере одного минимального размера оплаты труда, установленного на момент несчастного случая (ст. 227-231 ТК РФ).

7.10. Провести выборы общественного (внештатного) инспектора или уполномоченного по охране труда, создать комиссию по охране труда.

7.11. Провести выборы конфликтной комиссии МКДОО, которая рассматривает и разрешает возникшие проблемы, при обращении работников МКДОО в письменном виде.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

Администрация обязуется:

8.1. Не допускать расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя при несоответствии занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, если имеется возможность перевести этого работника с его

письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижеоплачиваемую должность).

8.2. Предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск педагогическим работникам, привлекаемым в качестве экспертов практической деятельности педагогов, аттестующихся на первую и высшую квалификационные категории продолжительностью: (1 экспертиза – 1 календарный день, 2 и более экспертизы – 3 календарных дня).

8.3. Для педагогических работников, при окончании срока действия первой и высшей квалификационных категорий во время отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет, после выхода на работу устанавливать прежнюю педагогическую нагрузку и условия оплаты труда с учетом имевшейся ранее квалификационной категории на срок до 1 года.

8.4. Обеспечить педагогическим работникам, получающим второе образование по специальностям, включенным в перечень недостающих педагогических специальностей, все гарантии и компенсации наравне с работниками, совмещающими работу с обучением при получении соответствующего образования впервые.

8.5. На период курсов повышения квалификации, прохождения процедуры соответствия должности, учебного отпуска за работником сохраняется место работы, должность.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ХОДОМ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ЕГО РЕАЛИЗАЦИЮ

9.1. Стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в установленном законом порядке.

9.2. Стороны обязуются не реже 2-х раз в год осуществлять контроль над ходом выполнения коллективного договора и отчитываться перед трудовым коллективом о результатах выполнения и соблюдения коллективного договора.

При решении вопросов в рамках заключенного коллективного договора стороны будут избегать конфронтации, и стремиться к нахождению взаимоприемлемого решения.

9.3. Для решения коллективных споров (конфликтов) стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные ТК РФ.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1 Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет.

10.2. К коллективному договору ДОУ прилагается:

- Правила внутреннего трудового распорядка (приложение № 1);
- Положение об оплате труда в МКДОУ «Новопетропавловский детский сад «Ромашка» (приложение № 2);
- Перечень спецодежды и других защитных средств, выдаваемых сотрудникам (приложение № 3);
- Соглашение по охране труда на календарный год (приложение № 4);
- Перечень рабочих профессий, дающих право на получение туалетного мыла. (приложение № 5).
- Штатное расписание (приложение № 6).

10.3. Коллективный договор может быть продлен на срок не более 3-х лет. Все изменения и дополнения к настоящему договору регистрируются в установленном порядке и являются неотъемлемой частью договора (оформляются приложением к нему).

10.4. Настоящий коллективный договор составлен и подписан в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

Дата подписания коллективного договора 12 января 2015 года.

Заведующая МКДОУ
«Новопетропавловский
детский сад «Ромашка»
_____ Т.В.Палтусова

Представитель трудового
коллектива
_____ Л.Г.Калинникова