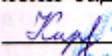


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского ясли-сада «Улыбка»
села Шипуново Шипуновского района Алтайского края

на 2014-2017 годы

Заведующий
МБДОУ детского
ясли-сада «Улыбка»
 И.В.Кириловская



Председатель
совета трудового коллектива
МБДОУ детского ясли-сада «Улыбка»
 Е.П.Горшкова

<p>Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в КГКУ ЦЗН <u>Шипуновского района</u> <u>«19» декабря 2014 года</u> Регистрационный номер <u>809</u> директор (должность) <u>КГКУ ЦЗН</u> <u>А.А. Ветарова</u> (подпись) <u>Ветарова</u></p>

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ) на 2014 – 2017 гг. с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского ясли-сада «Улыбка» села Шипуново Шипуновского района Алтайского края и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законом, иными нормативно-правовыми актами, и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые и профессиональные отношения в МБДОУ детском ясли-саде «Улыбка».

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель - МБДОУ детский ясли-сад «Улыбка» в лице заведующего Кириловской Ирины Викторовны, именуемое далее «работодатель», и работники МБДОУ детского ясли-сада «Улыбка» (далее «работники»), представленные Общим собранием трудового коллектива МБДОУ детского ясли-сада «Улыбка» в лице председателя совета трудового коллектива (далее СТК) Горшковой Елены Павловны.

1.3. Во исполнение настоящего Коллективного договора в МБДОУ детском ясли-саде «Улыбка» могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с СТК. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.4. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами. (ст.40 ТК РФ)

1.5. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой его частью.

1.6. Договор обязателен к применению при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ детского ясли-сада «Улыбка».

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

1.8. При изменении наименования организации коллективный договор сохраняет своё действие. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации. (ст.43 ТК РФ)

1.9. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ. (ст.44 ТК РФ)

1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБДОУ детского ясли-сада «Улыбка». (ст.74 ТК РФ)

1.11. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия). (ст.54 ТК РФ)

1.12. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок до трех лет. (ст. 43 ТК РФ).

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения в МБДОУ детском ясли-саде «Улыбка» регулируются Трудовым Кодексом Российской Федерации, законом об образовании, правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в 2-х экземплярах, каждая из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передаётся работнику, другой остаётся у работодателя. Получение трудового договора должно подтверждаться подписью работника. Трудовой договор является основанием для принятия на работу.

2.3. Трудовые отношения между работодателем и работником при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменной форме, как на неопределенный срок, так и на определенный срок, с учетом предельных сроков, условий и порядка заключения срочного трудового договора, установленных действующим трудовым законодательством.

В трудовом договоре, заключаемом работником, могут предусматриваться условия об испытании (ст. 70 ТК РФ), об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счёт средств работодателя.

2.4. Наименования должностей и профессий работников МБДОУ детского ясли-сада «Улыбка» должны соответствовать наименованиям, указанным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих и Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих.

2.5. Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, служат основой для разработки должностных инструкций работников МБДОУ детского ясли-сада «Улыбка».

2.6. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

2.6.1. *Работодатель:*

- признавать выборный орган СМК единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

- до подписания трудового договора ознакомить под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, порядком защиты персональных данных работника, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий данного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных лиц, через информационные стенды и т.п.), каждого вновь принимаемого на работу. Работодатель в течение 2-х недель с момента приема на работу работника представляет в территориальный орган государственного пенсионного страхования заполненную анкету на страхование работника (в случае отсутствия страхового свидетельства).

- не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без письменного согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

2.6.2. *Обязуется обеспечить:*

- соблюдение Конституции Российской Федерации, федеральных законов и иных нормативно-правовых актов (содержащих нормы трудового права и связанных с трудовыми отношениями норм права) Российской Федерации, Алтайского края;

- своевременное заключение (перезаключение) коллективного договора в порядке, определенном действующим законодательством;

- государственные нормативные требования охраны труда и требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда;

- информирование профсоюзного комитета и представителей работников по вопросам: реорганизации или ликвидации организации; введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки

и повышения квалификации работников; по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

2.6.3. **Общее собрание** обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности МБДОУ детского ясли-сада «Улыбка»;
- способствовать соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;
- представлять от имени работников на представление своих интересов, при решении вопросов, затрагивающих их трудовые, социальные права, другие производственные и социально-экономические проблемы; (ст. 30 ТК РФ)
- контролировать соблюдения законодательства Российской Федерации о труде и охране труда, условий выполнения Коллективного договора;
- вносить предложения работодателю по совершенствованию обязательств Коллективного договора, Соглашений, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;
- осуществлять контроль соблюдения работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей МБДОУ детского ясли-сада «Улыбка»;
- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками;
- обеспечивать защиту работников на представительство своих интересов, в суде, комиссиях по трудовым спорам, трудового законодательства;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия Коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

2.6.4. **Работник** обязуется:

- способствовать выполнению производственных задач;
- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, Правила внутреннего трудового распорядка, Устав и другие нормативные локальные акты МБДОУ детского ясли-сада «Улыбка»;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЗАНЯТОСТИ

Работодатель:

- 3.1. Признает, что гарантированная занятость – важное условие благополучия работников.
- 3.2. Обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.
- 3.3. Утверждает штатное расписание МБДОУ детского ясли-сада «Улыбка» ежегодно. Численный и профессиональный состав работников МБДОУ детского ясли-сада «Улыбка» должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы учреждения.
- 3.4. Гарантирует педагогическим работникам норму часов педагогической работы за ставку заработной платы. Нагрузка ниже или выше нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы может быть установлена только с письменного согласия работника.
- 3.5. Тарификация на новый учебный год утверждается заведующим не позднее 5 сентября текущего года по согласованию с профсоюзным комитетом.
- 3.6. Устанавливает учебную нагрузку педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, на общих основаниях и передает на этот период для выполнения другими педагогами.
- 3.7. Не может уменьшать по своей инициативе в течение учебного года установленный в начале учебного года объем учебной педагогической работы, за исключением случаев сокращения количества групп, а также наполняемости групп.

3.8. Может создавать для распределения педагогической работы в МБДОУ детском ясли-саде «Улыбка» тарификационную комиссию.

3.9. Изменять продолжительность рабочего времени, установленного для работников, занимаемых непедагогическими должностями, только с письменного согласия работника.

О предстоящих изменениях режима работы, графиков работы (сменности), объема педагогической работы, продолжительности рабочего времени и других организационных изменениях, определенных сторонами трудовых отношений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

3.10. Производить прекращение трудового договора с работником только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

3.11. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата рассматривает в соответствии с действующим Уставом МБДОУ детского ясли-сада «Улыбка» с учетом мнения Общего собрания трудового коллектива (в лице председателя) с предоставлением обоснования по сокращению.

3.12. Обязуется не производить сокращение численности или штата работников, если к этому не принудит жесткая экономическая обстановка; значительное снижение численности воспитанников.

3.13. Не допускает массовые сокращения работников при проведении структурных преобразований в МБДОУ детском ясли-саде «Улыбка», принимает опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников в отрасли считается увольнение 50 и более работников в течение 30 календарных дней.

3.14. Предусматривает в случае проведения реорганизационных процедур сохранение не менее 80 процентов рабочих мест.

3.15. Обеспечивает при кратковременном снижении объемов производства:

3.15.1. временную приостановку найма новых работников на вакантные места;

3.15.2. другие меры, направленные на сокращение издержек.

3.16. Обязуется предварительно, не менее, чем за 2 месяца, а при массовом сокращении не менее, чем за 3 месяца до принятия решения о сокращении численности или штата работников, в письменной форме уведомлять СТК о возможном сокращении численности или штатов, предоставлять планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и проводить с ним переговоры о соблюдении прав и интересов работников, представляет список сокращаемых работников в службы занятости не менее чем за три месяца ст.82 ТК РФ

3.17. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, предоставлять работникам:

- имеющим более длительный стаж работы в МБДОУ детском ясли-саде «Улыбка»;
- имеющим почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- применяющим инновационные методы работ;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 14 лет;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года;
- лицам предпенсионного возраста.

3.18. При расширении производства обеспечивает приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из МБДОУ детского ясли-сада «Улыбка» в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в нем.

3.19. Выплачивать работникам выходные пособия в размере месячного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с: несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (подп. "а" п. 3 статьи 81 ТК РФ); восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 статьи 83 ТК РФ); отказом работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность (п. 9 статьи 77 ТК РФ).

3.20. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении МБДОУ детским ясли-садом «Улыбка», предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными ФЗ.

3.21. Проводить аттестацию рабочих мест не реже 1 раза в 5 лет (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.04.2011 года № 342 н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда»).

Общее собрание обязуется:

3.22. Выражать мнение трудового коллектива МБДОУ детского ясли-сада «Улыбка» при увольнении работников по инициативе работодателя, в случаях установленных законодательством, представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников.

3.23. Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

3.24. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в МБДОУ детском ясли-саде «Улыбка».

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

4.1. В целях эффективной работы организации, создания условий для конкурентоспособности работников, как основы их социальной защищённости, работодатель с учётом мнения представительного органа работников разрабатывает единый план подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в учебных заведениях, и доводит его до сведения работников.

4.2. Работодатель обязуется 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 в ст. 173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии к компенсации, предусмотренные ст.173 – 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

4.3. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

4.4. Переподготовка и повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 5 лет за счет средств учредителя.

4.5. Работодатель создает условия для совмещения работы с обучением работникам, проходящим профессиональную подготовку.

4.6. Работодатель создает условия для творческой, плодотворной работы методических объединений педагогических работников внутри МБДОУ детского ясли-сада «Улыбка».

4.7. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработанную плату по основному месту работы.

4.8. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников, в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 24.03.2010г. № 209, сохраняются:

- принцип добровольности прохождения аттестации

- бесплатность прохождения аттестации для работников МБДОУ детского ясли-сада «Улыбка».

4.9. Содействуют профессиональной подготовке педагогических работников и овладению ими новыми компетенциями, в том числе информационно-коммуникативными технологиями в образовательном процессе для решения задач повышения качества образования.

4.10. Содействуют созданию необходимых условий труда педагогическим работникам.

5. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Продолжительность рабочей недели, режим рабочего времени и отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения Общего собрания (в лице председателя), а также с учетом специфики работы.

5.2. Продолжительность рабочей недели: 40 часов - для мужчин, 36 часов - для женщин, работающих в условиях сельской местности, для педагогических работников устанавливается рабочая неделя не более 36 часов, для музыкальных руководителей – 24 часа, для инструкторов по физической культуре – 30 часов, для учителей – логопедов – 20 часов. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

5.3. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность приема пищи в рабочее время. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут и не включается в рабочее время (ст. 108 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.4. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

5.5. Периоды отмены образовательного процесса с воспитанниками по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников МБДОУ детского ясли-сада «Улыбка».

5.6. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться с их согласия к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени

5.7. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов также устанавливаются работодателем.

5.8. Изменения графика работы и временная замена одного сотрудника другим без разрешения, заведующего МБДОУ детского ясли-сада «Улыбка», не допускается.

5.9. Общими выходными днями, при пятидневной рабочей неделе, являются суббота и воскресенье.

5.10. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.11. По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами МБДОУ детского ясли-сада «Улыбка».

5.12. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в предусмотренных законом (ст. 99 ТК РФ) случаях.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.13. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

5.14. Сверхурочная работа компенсируется работникам в соответствии с требованиями действующего законодательства.

5.15. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с письменного согласия работника в соответствии с требованиями ст. 113 Трудового кодекса РФ.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ, по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.16. Работникам МБДОУ детского ясли-сада «Улыбка» предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется педагогическим работникам - 42 календарных дня.

Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утвержденным руководителем по согласованию с работниками, за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников согласно ст.123 ТК РФ.

5.17. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

5.18. Отпуск за первый год работы может быть использован по истечении 6 месяцев работы (ст. 122 ТК РФ).

5.19. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.20. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Педагогам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.21. Работникам МБДОУ детского ясли-сада «Улыбка» по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, в соответствии с требованиями ст. 128 Трудового кодекса РФ:

5.21.1. бракосочетание работника, бракосочетание детей, рождение ребенка, смерть близких родственников – до 3 календарных дней;

5.21.2. переезд на новое место жительства – 2 рабочих дня;

5.21.3. проводы сына на службу в армию – 1 рабочий день;

5.22. Ежемесячные компенсационные выплаты матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком.

5.23. Прохождение предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников в связи с определением их пригодности к работе и предупреждением профзаболеваний.

5.24. Педагогическим работникам, работающим и проживающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) предоставляются меры социальной поддержки (без ограничения пределов социальной нормы площади жилья) на оплату жилья, отопления, освещения .

5.25. Ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных и общественных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных законодательным, локальными нормативными актами учреждения

5.26. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы МБДОУ детского ясли-сада «Улыбка», допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней) допускается по письменному соглашению между работником и работодателем.

5.27. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.28. При наличии финансовых возможностей, а также при возможности работодателя обеспечить работника работой, предусмотренной трудовым договором (либо другой работой по

письменному согласию работника), часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника по распоряжению работодателя может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.29. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днём, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. (ст. 116 ТК РФ)

5.30. Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трёх календарных дней. (ст. 119 ТК РФ)

Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется:

- работникам с ненормированным рабочим днём (перечень должностей, размер отпуска прилагаются. (Приложение);

6. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИРОВАННЫЕ, СТИМУЛИРУЮЩИЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

6.1. В целях повышения социального статуса работников МБДОУ детского ясли-сада «Улыбка», престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда МБДОУ детского ясли-сада «Улыбка», осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

6.2. Оплата труда работников производится согласно положению по охране труда, разработанному и утверждённому работодателем по согласованию с Общим собранием, и на основе положения «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования, разработанного в соответствии со статьёй 144 ТК РФ, согласно Единой тарифной сетке по оплате труда работников организаций бюджетных сфер, в соответствии со штатным расписанием и сметой расходов.

6.3. Заработная плата работников МБДОУ детского ясли-сада «Улыбка» включает в себя:

- оклад (должностной оклад), установленный в соответствии с базовым окладом (базовым должностным окладом) по профессиональной квалификационной группе с учётом повышающих коэффициентов по квалификационному уровню и увеличенный на сумму коэффициентов, учитывающих уровень образования, квалификационной подготовки и стаж работы;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

6.4. 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.

6.5. В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

6.6. Оплата труда педагогических работников осуществляется в зависимости от установленного количества ставок по тарификации.

6.7. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 20-е число текущего месяца и 5-е число следующего месяца.

6.8. Оплата труда работников при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплатой, согласно ст. 151 Трудового кодекса РФ.

6.9. Совместным решением работодателя и комиссии МБДОУ детского ясли-сада «Улыбка» по установлению надбавок стимулирующего характера средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на: надбавки за типы и виды образовательных

учреждений; доплаты за наличие ученой степени, почетного звания; надбавки за напряженность, интенсивность труда; персональные надбавки; надбавки за качественные показатели; премиальные выплаты (поощрительные выплаты по результатам труда); материальную помощь, в иных случаях предусмотренных «Положением о материальном стимулировании работников МБДОУ детского ясли-сада «Улыбка»». (Положение о материальном стимулировании прилагается)

6.10. Оплата труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере, по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнями работ с опасными, вредными и тяжёлыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12%. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест. (Приложение)

6.11. Педагогическим работникам учреждения (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с воспитательно-образовательным процессом) выплачивается ежемесячная компенсация на приобретение методической литературы и периодических изданий в размере 100 руб. (ста рублей). Данную компенсацию выплачивать в период временной нетрудоспособности или нахождения работника в отпуске, предусмотренном трудовым законодательством: ежегодном, учебном, по уходу за ребенком, дополнительном и т.п., а также лицам, из числа работников учреждения, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, если по основной должности эта компенсация не предусмотрена. Сумма выплаченной денежной компенсации налогообложению не подлежит.

6.12. Месячная оплата труда работника, отработавшего полный фонд рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством. (ст. 113 ТК РФ)

6.13. Работа в сверхурочное время, праздничные, выходные дни оплачивается в размерах не менее, чем это предусмотрено законодательством (ст. 152-153 ТК РФ).

6.14. Заработная плата работников в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается.

6.15. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ). Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада). Время простоя по вине работника не оплачивать.

6.16. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу и покинуть рабочее место на весь период до выплаты заработной платы, кроме случаев, оговоренных в Трудовом кодексе Российской Федерации (ст. 142 ТК РФ).

6.17. Работникам, уходящим в отпуск, заработная плата и отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случаях, если администрация не провела своевременную их выплату, а также не предупредила работника за две недели о дате начала отпуска, отпуск по письменному заявлению работника должен быть перенесен на иное время, согласованное с работником.

6.18. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованный отпуск исчисляется согласно действующему законодательству.

6.19. В целях контроля за рациональным использованием финансовых средств, стороны вправе создавать комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии с действующим законодательством, Коллективным договором.

6.20. **Общее собрание** обязуется :

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков учреждения;
- осуществлять контроль за соблюдением требований статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников-членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха;
- вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК РФ).

6.21. Совместным решением работодателя и СТК средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на поощрения (премии), оказание материальной помощи, установление надбавок работникам.

6.22. **СТК** принимает участие в работе комиссии по распределению надтарифного фонда оплаты труда.

Осуществляет общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплаты заработной платы работникам.

7. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами об охране труда гарантирует права работников на охрану труда и обязуется:

7.1. Своевременно

- **проводить специальную оценку условий труда (1 раз в 5 лет).**
- проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим в МБДОУ детском ясли-саде «Улыбка»,
- проводить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, пожарной безопасности.
- знакомить под роспись каждого работника, в том числе вновь принятого на работу, с инструкциями по технике безопасности, охране труда и соблюдении санитарно-гигиенического режима на рабочем месте в МБДОУ детском ясли-саде «Улыбка».

Не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж, обучение, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.2. Обеспечить работников сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами. Своевременно производить ее чистку, стирку, ремонт, замену преждевременно потерявших свои защитные свойства, не по вине работника спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты (СИЗ). (Приложение 5).

7.3. Работникам, занятым на работах, связанных с загрязнением, ежемесячно выдавать бесплатно смывающие и обезвреживающие средства, хозяйственный инвентарь в соответствии с утвержденным перечнем. (Приложение б)

7.4. Обеспечивать за счет средств МБДОУ детского ясли-сада «Улыбка» прохождение работниками обязательных, регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Работников без прохождения медицинских осмотров не допускать к исполнению трудовых обязанностей.

7.5. Содействовать проведению диспансеризации работников в соответствии с Порядком, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 04.02.2010г. №55н «О порядке проведения дополнительной диспансеризации работающих граждан».

7.6. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев.

- 7.7. Совместно с Общим собранием разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.
- 7.8. Выделяет средства на охрану труда в размере не менее 0,2 проц. от суммы затрат на предоставление образовательных услуг.
- 7.9. Работникам, занятым на работах с вредными, тяжелыми и опасными условиями труда (перечни профессий и виды работ прилагаются), в полном объеме предоставлять компенсации, предусмотренные законодательством по результатам аттестации рабочих мест. (Приложение 6). В соответствии со статьей 219 Трудового кодекса Российской Федерации в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливается.
- Конкретный размер доплат, устанавливается по результатам аттестации рабочих мест и прилагается к коллективному договору.
- 7.10. Порядок и сроки проведения аттестации, переаттестации рабочих мест по условиям труда согласовывать с представительным органом трудового коллектива, профсоюзного комитета и в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать его представителя.
- 7.11. Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, наглядными пособиями по охране труда.
- 7.12. Создать в МБДОУ детском ясли-саде «Улыбка» Комиссию по охране труда, организовать избрание уполномоченного лица по охране труда.
- Члены Комиссии выполняют свои обязанности на основе Типового положения, утвержденного Постановлением Минздравсоцразвития Российской Федерации № 413 от 29.05.2006, .
- 7.13. Организовать обучение по охране труда уполномоченного лица и членов комиссии.
- 7.14. Обеспечить условия для деятельности уполномоченного лица по охране труда, выполнять социальные гарантии, установленные законодательством для уполномоченного лица по охране труда, обеспечить его правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.
- 7.15. Своевременно расследовать и учитывать несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания.
- 7.16. Обеспечивает проверку сопротивления заземляющих устройств, сопротивления изоляции проводов и исправности электрооборудования в сроки, установленные нормативными документами.
- 7.17. Не применять в МБДОУ детском ясли-саде «Улыбка» материалы, не имеющие заключение органов санитарного надзора на их применение (санитарно-эпидемиологического заключение) в соответствии с законодательством РФ.
- 7.18. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.
- 7.19. Работники обязуются:
- 7.19.1. соблюдать требования охраны труда;
- 7.19.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- 7.19.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи ,пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- 7.19.4. соблюдать трудовую дисциплину;
- 7.19.5. немедленно извещать своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.
- 7.20.Общее собрание обязуется:

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;
 - готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации, его участках, цехах, производствах;
 - контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;
 - ввести учёт средств социального страхования на организацию лечения работников и их детей;
 - информировать коллектив МБДОУ детского ясли-сада «Улыбка» 1 раз в год о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых;
 - осуществлять контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда.
- (План работы по охране труда прилагается).

8. СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ КОЛЛЕКТИВА

8.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников МБДОУ детского ясли-сада «Улыбка».

Работодатель обязуется:

8.2. Обеспечить в полном объеме предоставление льгот и компенсаций, установленных законодательными актами Российской Федерации и Алтайского края.

8.3. Педагогическим работникам (в том числе руководящим, деятельность которых связана с образовательным процессом), осуществляющим педагогическую работу на условиях совместительства или внутреннего совмещения, независимо от нахождения их в отпуске, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, независимо от объема учебной нагрузки, должна выплачиваться ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством

8.4. Организовать аттестацию, в целях установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) или подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности. Аттестации не подлежат: педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет; беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

8.5. Квалификационные категории сохраняются при переходе педагогического работника в другое образовательное учреждение, в том числе расположенное в другом субъекте Российской Федерации, в течение срока ее действия.

8.6. Экономия фонда оплаты труда распределяется образовательными учреждениями самостоятельно на основании «Положение о материальном стимулировании работников» и коллективного договора. Приказы о материальном поощрении работников в обязательном порядке издаются по согласованию с комиссией по установлению надбавок стимулирующего характера работникам МБДОУ детского ясли-сада «Улыбка».

8.7. Педагогическим работникам по их заявлению предоставляется через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы отпуск продолжительностью до одного года.

8.8. Обеспечить систематическое пополнение аптечек первой помощи.

8.9. Предоставлять работникам, имеющим одного и более детей в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), для беременных женщин и родителям являющихся опекунами и попечителями, сокращённую рабочую неделю с сохранением среднего заработка.

8.10. Компенсировать часть затрат на содержание детей в детских дошкольных учреждениях и на приобретение для детей путевок в оздоровительные лагеря.

8.11. Организовать питание работников - мера социальной поддержки сотрудников МБДОУ детского ясли-сада «Улыбка» - (воспитателей, помощников воспитателей) в виде одноразового ежедневного питания.

8.12. Работнику МБДОУ детского ясли-сада «Улыбка», в том числе и руководителю МБДОУ детского ясли-сада «Улыбка», может выплачиваться единовременное поощрение в пределах средств на оплату труда в размере не более одного оклада (должностного оклада) в связи:

- с профессиональным праздником;
- к юбилейным датам (женщины - 50 и 55 , мужчины - 60 и 65)
- награждением правительственными и ведомственными знаками отличия;
- выходом на пенсию.

8.13. В индивидуальном порядке работнику МБДОУ детского ясли-сада «Улыбка» может быть выплачена дополнительная материальная помощь по письменному заявлению в следующих случаях (при наличии средств по фонду оплаты труда):

- необходимости дорогостоящей операции и восстановления здоровья в связи с полученным увечьем, заболеванием, несчастным случаем и аварией;
- утраты личного имущества в результате пожара, стихийного бедствия или кражи;
- смерти близких родственников (супруга, супруги, отца, матери, сына, дочери, родного брата, родной сестры) и лиц, находящихся на его иждивении;
- свадьбы;
- рождения ребенка.

В случае смерти работника материальная помощь оказывается его родственникам на основании их письменного заявления.

Не использованная работником в течение календарного года материальная помощь выплачивается до 25 декабря текущего года пропорционально отработанному времени.

8.14. Ходатайствовать перед Администрацией Шипуновского района на бесплатное выделение новогодних подарков детям работников, в том числе из многодетных семей, матерей-одиночек и детям-инвалидам.

8.15. Работникам МБДОУ детского ясли-сада «Улыбка», находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до 3-х лет предоставляется ежемесячная выплата в размере минимальной оплаты труда при наличии средств в бюджете учреждения на соответствующие расходы.

9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЁЖИ

Работодатель обязуется:

9.1. Гарантировать предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.

9.2. В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии МБДОУ детского ясли-сада «Улыбка» и обеспечения их занятости, вовлекать молодых работников в активную жизнь МБДОУ детского ясли-сада «Улыбка», усилить социальную защищенность работников

Стороны договорились:

9.3. Организовывать работу Школы молодого воспитателя.

9.4. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

9.5. Организовать институт наставничества.

9.6. Организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

9.7. Содействовать успешному прохождению аттестации молодых специалистов.

Проводить работу по упорядочению режима работы молодых воспитателей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

9.8. Предоставлять единовременные денежные выплаты специалистам, впервые принятым на педагогическую должность в МБДОУ детском ясли-саде «Улыбка», в размере от 10 000 руб. до 20 000 руб..

9.9. И другие социальные выплаты на основании Постановлений Правительства и Алтайского края.

Общее собрание обязуется:

- создавать комиссии по работе среди молодежи;
- оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (статьи 173-177 ТК РФ);
- контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго с учетом статьи 69 Трудового кодекса Российской Федерации;
- не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности в течение года со дня окончания образовательного учреждения;
- контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со статьями 122, 124, 267 Трудового кодекса Российской Федерации;
- контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст. 269 ТК РФ);
- добиваться льгот для молодых работников на предоставление им жилья и т.п.;
- информировать молодых работников о задачах и деятельности совета трудового коллектива в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Стороны, подписавшие договор, один раз в год отчитываются о ходе его выполнения на Общем собрании Трудового коллектива МБДОУ детского ясли-сада «Улыбка».

10.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду исполнительной власти.

10.3. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом. (ст. 419 ТК РФ).

10.4. Лица, представляющие работодателя, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению Коллективного договора привлекаются к ответственности согласно действующему законодательству.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

11.2. Работодатель и работники обязуются неукоснительно соблюдать условия Коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы решать на договорной основе путем выработки взаимоприемлемых решений.

11.3. На период действия Коллективного договора при своевременном и полном выполнении его условий работодателем, стороны отказываются от проведения забастовок, применения локаутов и др.

11.4. Стороны Коллективного договора обязаны предоставлять не позднее одного месяца со дня получения запроса информацию, необходимую для осуществления контроля за выполнением коллективного договора не только друг другу, но и соответствующему органу по труду. (ст. 51 ТК РФ).

11.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем МБДОУ детского ясли-сада «Улыбка», при реорганизации в форме преобразования.

11.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) МБДОУ детского ясли-сада «Улыбка» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

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

11.8. При ликвидации МБДОУ детского ясли-сада «Улыбка» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

11.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.