

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 393 г. Челябинска»

с 16.10.2017 по 15.10.2020 год

От работодателя:

Заведующий
МБДОУ «ДС 393 г. Челябинска»

Платонова М.Н. 
(подпись, Ф.И.О.)

От работников:

Председатель
МБДОУ «ДС 393 г. Челябинска»
профсоюзной организации

Мудрая Е.П. 
(подпись, Ф.И.О.)

16 октября 2017г.
(дата)



16 октября 2017г.
(дата)

г. Челябинск
2017г.

I. Общие положения

- 1.1. Настоящий Коллективный договор заключён в соответствии с законодательством РФ и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 393 г. Челябинска» (далее МБДОУ), на улучшение социально-экономической защиты работников, а также на создание более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями. Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в ТК РФ, законах РФ «О занятости населения в РФ», Федеральных законах «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании»
- 1.2. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения, социально-экономические отношения в образовательном учреждении и заключаемый работодателем и работниками в лице их представителей. Коллективный договор определяет условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работников образовательного учреждения.
- 1.3. Коллективный договор применяется при заключении трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- 1.4. Коллективный договор устанавливает дополнительные социальные гарантии работникам образовательного учреждения.
- 1.5. Сторонами коллективного договора (далее Договора) являются:
 - работодатель в лице его представителя – заведующего Платоновой М.Н.
 - работники учреждения в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации Мудрой Е.П.Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30, 31 ТК РФ)
- 1.6. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению настоящего Договора, внесению изменений и дополнений, урегулированию разногласий и обеспечению постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля над ходом выполнения договора, отчета о выполнении настоящего Договора. Порядок формирования комиссии определяется сторонами на основании взаимной договорённости.
- 1.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе и вновь принятых.
- 1.8. Договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками и при разрешении трудовых споров.

Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать его реализации.
- 1.9. Коллективный договор вступает в силу с 16 октября 2017 года и действует в течение трех лет до 15 октября 2020 года.
- 1.10. Коллективный договор сохраняет своё действие:
 - в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения
 - при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.
 - при смене формы собственности учреждения Договор сохраняет своё действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности.
 - при ликвидации учреждения Договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.11. Договор признает исключительное право администрации на планирование, управление и контроль над организацией учебно-воспитательного процесса, на найм, продвижение по

должности, организацию повышения квалификации работающих, обеспечение их занятости, совершенствование условий труда и оплаты.

- 1.12. Профсоюзный комитет признает свою ответственность за реализацию в трудовом коллективе общих целей и обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создания хорошего морально-психического климата.
- 1.13. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива МБДОУ.
- 1.14. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.15. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами совместно.
- 1.17. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.18. В период действия Договора в случае его выполнения Профком не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.
- 1.19. Контроль над исполнением Договора осуществляется двухсторонней комиссией, проводящей переговоры по его заключению, и сторонами самостоятельно, в объеме их компетентности.
- 1.20. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:
 - правила внутреннего трудового распорядка;
 - положение об оплате труда работников;
 - соглашение по охране труда;
 - перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
 - перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеров;
 - перечень профессий и должностей работников, занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
 - перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.
 - положение об установлении надбавок и доплат
 - положение о порядке и условиях выплаты выходного пособия при увольнении работника в связи с выходом на пенсию;
 - другие локальные нормативные акты.
- 1.21. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:
 - учёт мнения профкома;
 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. Трудовые отношения. Трудовой договор.

- 2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникшие на основе трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде и образовании. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников, определенное законодательством о труде. При заключении или расторжении трудовых договоров, пункты, относящиеся к компетенции профсоюзного комитета, должны быть предварительно согласованы с ним.
- 2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 2.3. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом создает и доводит до сведения сотрудников примерные формы трудовых договоров для различных категорий работников.
- 2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Прием на работу оформляется приказом, изданным на основании заключенного трудового договора (ст.67 ТК РФ)
- 2.5. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить сотрудника под роспись с локальными нормативными актами образовательного учреждения.
- 2.6. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.
- 2.7. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы и условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.
- Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия.
- Основания прекращения трудового договора предусмотрены ст.ст.77, 71, 81, 83, 336 ТК РФ
- 2.8. В последний день работы работодатель обязан:
- выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет;
 - передать в день увольнения сведения по начисленным и уплаченным страховым взносам обязательного пенсионного страхования (ст. 11 Федерального закона от 1 апреля 1996 года №27 ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»)
- 2.9. В трудовом договоре оговариваются определенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 5 7 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).
- 2.10. Объем нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из штатного расписания, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных Типовым положением о ДООУ. Объем педагогической нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.
- Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их педагогической нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.
- 2.11. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, объем педагогической нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется.

Объём педагогической нагрузки, установленной педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по штатному расписанию, сокращения количества групп. Объём педагогической нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного их согласия.

2.12. Педагогическая нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

2.13. Педагогическая нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

2.14. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяется главой 44 ТК РФ.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путём совмещения профессий (должностей).

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения работы, а работодатель - досрочно отменить поручение её выполнения, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за 3 рабочих дня.

2.15. Запрещается требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

2.16. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки воспитателя или другого педагога в течение учебного года по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию;

б) по инициативе работодателя в случаях:

➤ уменьшения количества часов по штатному расписанию, сокращения количества групп;

➤ временного увеличения объёма педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной педагогической нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

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

➤ возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте б) случаях для изменения педагогической нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.17. По инициативе работодателя изменение определенных условий трудового договора допускается, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности)). (ст. 72, 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 72, 74 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

- 2.18. Работодатель или его уполномоченный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
- 2.19. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:
- 3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- 3.2. Работодатель с учётом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.
- 3.3. Работодатель обязуется:
- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);
 - по желанию работника, повышать квалификацию педагогических работников не реже чем 1 раз в 3 года
 - в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.ст. 166-168 ТК РФ);
 - 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.
- 3.4. Работодатель обязан предоставить дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для:
- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней)
 - подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца;
 - сдачи итоговых государственных экзаменов - 1 месяц.
- 3.5. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:
- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования - 15 календарных дней;
 - работникам-слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней;
 - работникам, обучающимся на заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования на период 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращённая на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

- по соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путём предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели (ст. 173 гл.26 ТК РФ, ст. 174 ТК РФ стр.175).
 - работодатель также предоставляет обучающимся работникам иные гарантии, установленные ст.173 ТК РФ.
- 3.6. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям финансирование может осуществляться за счёт внебюджетных источников, экономии и т.д.
- 3.7. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 07 апреля 2014 года №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям осуществлять один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми образовательными организациями, в состав которых включается председатель выборного профсоюзного органа, уполномоченный его решением.
- По её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям доплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4.1. Работодатель обязуется:

- уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за 3 месяца до его начала (ст.82 ТК РФ); уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы;
- увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с согласования профкома (ст. 82 ТК РФ);
- трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.2. Стороны договорились:

- преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобождённые председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.
- работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников

учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

- высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.
- при появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата, работников, получивших в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание.
- при необходимости сокращения рабочих мест (должностей) в первую очередь принимать в нижеуказанном порядке следующие меры: - ликвидация вакансий, увольнение совместителей; ограничение (запрет) совмещения профессий и должностей по согласованию с руководителями структурных подразделений и (или) служб; проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий - на все иные имеющиеся в учреждении вакансии; переговоры с работником, с которым заключён срочный трудовой договор, о возможности, при наличии такой возможности, работы в учреждении после окончания срока договора, в том числе в другой должности или на другом рабочем месте, Администрация обязана провести не позднее, чем за 3 дня до окончания срока трудового договора.

V. Рабочее время и время отдыха.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 5.1. Рабочее время работников определяется законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учётом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения;
- 5.2. Продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», Приказом Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006 года № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений.
- 5.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 5.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ, Постановление Минобрнауки РФ от 24.12.2010 г №2075. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.
- 5.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:
 - по соглашению между работником и работодателем;
 - по просьбе беременной женщины;

- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет, (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 5.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час (ст.95 ТК РФ).
- 5.7. Считать нерабочими праздничные дни:
- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
 - 7 января – Рождество Христово;
 - 23 февраля - День защитника Отечества;
 - 8 Марта - Международный женский день;
 - 1 Мая - День весны и труда;
 - 9 Мая - День Победы;
 - 12 июня - День России;
 - 4 ноября - День народного единства (ст.112 ТК РФ).
- 5.8. Работа в выходные и нерабочие, праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.
- Работа в выходной и 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.
- 5.9. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, детей – инвалидов до 18 лет, беременных женщин, работников – инвалидов.
- 5.10. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.
- 5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.
- 5.12. Предоставлять отпуска в соответствии с графиком отпусков, а также сроками выделенных санаторных путёвок.
- 5.13. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.
- 5.14. В соответствии со ст. 126 ТК РФ не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).
- 5.15. Педагогические работники образовательного учреждения не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условие предоставления которого определяются учредителем и (или) Уставом данного образовательного учреждения (утверждено приказом Минобразования России от 7 декабря 2000 года №3570).
- 5.16. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:
- в случае свадьбы работника - 3 дня;

- на похороны близких родственников -3 дня;
 - не освобождённому председателю первичной профсоюзной организации -3 дня.
- При наличии экономии Фонда заработной платы.
- 5.17. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).
- 5.18. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя (ст. 122 ТК РФ). До истечения 6 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:
- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
 - работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до 3 месяцев;
 - в других случаях, предусмотренных федеральными законами.
- 5.19. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.
- 5.20. Работник учреждения обязан приходить на работу за 10 минут до начала смены для подготовки к работе.

VI. Оплата и нормирование труда.

6. Стороны договорились в целях повышения социального статуса работников организации, престижа педагогической профессии приоритетными направлениями действия Соглашения считать улучшение условий оплаты труда работников организаций, в том числе:
- проведение мероприятий по повышению оплаты труда работников в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 01.06.2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы»;
 - осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.
- 6.1. Стороны исходят из того, что:
- Система оплаты труда работников МБДОУ устанавливается с учетом:
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
 - государственных гарантий по оплате труда;
 - выплаты компенсационного характера;
 - выплаты стимулирующего характера;
 - настоящего Положения;
 - мнения выборного органа.
- 6.2. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются работодателем в пределах имеющихся средств на оплату труда с учетом мнения соответствующих профсоюзных органов, на основании «Положения об оплате труда» и решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат.
- 6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца через банкомат. Днями выплаты заработной платы являются: «10» и «25» числа каждого месяца.
- 6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда.
- 6.5. В заработную плату входят:
- базовый должностной оклад (тарифная ставка);
 - оплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящим в круг основных обязанностей работника;

- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
 - выплаты, обусловленные особыми климатическими условиями (уральский коэффициент);
 - другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.
 - оплата за работу по внутреннему совместительству или на условиях почасовой оплаты внутри учреждения;
 - надбавки и премии за достижения в труде и дополнительные виды работ, предусмотренные локальными актами и (или) другими нормативными актами;
- 6.6. Администрация выдаёт работникам расчётные листки с указанием всех начислений, удержаний и депоментской задолженности не позднее, чем за 1 день до выдачи заработной платы.
- 6.7. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (работников включающих эту работу по мимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки;
- 6.8. Работодатель обязуется:
- возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться, в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы, (ст.234 ТК РФ).
 - сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.
- 6.9. Система оплаты и стимулирования труда, системы доплат, надбавок и премирования устанавливаются работодателем, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и с учётом мнения выборного профсоюзного органа.
- 6.10. Условия оплаты труда, определённые коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 6.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.
- 6.12. Профсоюзный комитет контролирует соблюдение работодателем законодательства о труде, гарантий и компенсации, льгот, а также другие социально-трудовые вопросы и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

VII. Гарантии и компенсации.

7. Стороны договорились, что работодатель:
- 7.1. Представляет в профком проект трудового договора или трудовой договор и письменную мотивировку позиции администрации по поводу возникших разногласий при заключении трудового договора, изменении его условий,
- 7.2. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по утверждённым с учётом мнения (по согласованию) профкома перечню оснований предоставления материальной помощи и её размерам;
- 7.3. При увольнении работника, в связи с уходом на пенсию по инвалидности выплачивает ему выходное пособие в размере 2 окладов.

VIII. Охрана труда и здоровья.

8. В целях обеспечения охраны труда и безопасности жизнедеятельности и в соответствии со ст. 209-231 ТК РФ, обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на руководителя учреждения.

8.1. Руководитель обязуется:

- Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
- Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучения и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.
- Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.
- Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей (перечень профессий прилагается).
- Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.
- В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- Осуществлять совместно с профкомом контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.
- Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).
- Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- Обеспечивать соблюдение работниками требований правил и инструкций по охране труда.
- Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда, принимать меры по их устранению.
- Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса

Российской Федерации, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

- Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.2. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- проходить обучение безопасным методам и приемам работ по охране труда, оказании первой медицинской помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае в учреждении или о собственном ухудшении здоровья;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

8.3. Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- запрос о проверке условий и охраны труда на рабочем месте органами государственного надзора и контроль над соблюдением законодательства о труде и охране труда работниками, осуществляющими специальную оценку труда, а также органами профсоюзного контроля, над соблюдением законодательства о труде и охране труда;
- обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения и иные полномочные представительные органы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте, и расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

8.4. Стороны договорились:

- контролировать состояние охраны труда и техники безопасности МБДОУ;
- систематически обучать и проводить проверку знаний работников МБДОУ по вопросам организации охраны труда и безопасной жизнедеятельности;
- рассматривать вопросы охраны труда на совместных заседаниях профсоюзного комитета МБДОУ;
- проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры, а также обязательные психиатрические освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации;
- проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

- МБДОУ выделяет средства согласно смете расходов на охрану труда, капитальный и текущий ремонт здания, замену вышедшего из строя оборудования, а также на обучение руководителей и специалистов по охране труда 1 раз в 3 года, для проведения ежегодных, обязательных профилактических (предварительных и периодических) медицинских осмотров работников;
- профсоюзный комитет совместно с работодателем контролируют состояние охраны труда, разрабатывают положения о системе управления охраной труда и обеспечения безопасности образовательного процесса в МБДОУ в соответствии со статьями 210, 212 и 216 Трудового кодекса Российской Федерации и со ст. 20 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- в случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности, низкий температурный режим, повышенный шум и т.д.), грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, пожарной и экологической безопасности внештатные инспекторы по охране труда вправе вносить представления Государственной инспекции труда о приостановке выполнения работ в МБДОУ до устранения выявленных нарушений.

8.5. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;
- организовать учебу профсоюзного актива по вопросам охраны труда, осуществлять общественный контроль над охраной труда в условиях, отвечающих нормативным требованиям охраны труда в соответствии со ст. № 370 ТК РФ.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

9. Стороны договорились о том, что:

Права и гарантии деятельности первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава образовательной организации, коллективного договора.

- 9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ, ст.20 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).
- 9.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, п.3 и п.5 ст. 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения профкома.
- 9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).
- 9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений в размере 1% (ст.30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

- 9.7. Работодатель производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 20% (ст.377 ТК РФ).
- 9.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинаров, совещаний и других мероприятий.
- 9.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
- Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2, п.3 и п.5 части первой ст. 81 ТК РФ, помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ).
- 9.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 9.11. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, по распределению стимулирующих выплат и других.
- 9.12. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) 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);
 - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
 - применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
 - массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);
 - установление перечня должностей 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);
 - установление графиков сменности, расписаний занятий, уроков (ст.103 ТК РФ);
 - установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
 - размер повышения оплаты труда в ночное время (ст.154 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);
 - другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективным договором.

Х. Обязательства профкома.

10. Профком обязуется:

- 10.1. Представлять и защищать 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. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили

профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.

- 10.2. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3. Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда оплаты труда.
- 10.4. Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.8. Осуществлять контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному медицинскому страхованию.
- 10.9. Вести учёт работников нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в РК профсоюза на приобретение путёвок.
- 10.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.11. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, распределению стимулирующих выплат и других.
- 10.13. Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 10.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносов работников.
- 10.15. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза на похороны, юбилей, лечение, приобретение дорогостоящих лекарств.
- 10.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.
- 10.17. Профсоюзный комитет, не реже 1 раза в 6 месяца, проверяет выполнение работодателем Соглашения по охране труда.
- 10.18. Организует на добровольческих началах проведение «субботников» в Учреждении по уборке помещений, территории и своих рабочих мест в весенние и осенние месяцы года.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

11. Стороны договорились, что:

- 11.1. Утвержденный работодателем коллективный договор должен быть выдан работникам для ознакомления в течение одного месяца.
- 11.2. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.3. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.4. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений.
- 11.5. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока действия производятся по взаимному согласию сторон. Инициатором изменения может быть любая сторона.

- 11.6. Один раз в шесть месяцев отчитываться на собрании трудового коллектива о выполнении коллективного договора
- 11.7. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения забастовки.
- 11.8. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 11.9. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания – с 16 октября 2017 по 15 октября 2020 года.
По истечении этого срока, коллективный договор может быть продлён, но не более, чем на 3 года.
- 11.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.
- 11.11. Работодатель и уполномоченные им лица, за неисполнение или нарушение условий «Коллективного договора», несут ответственность в соответствии с действующим законодательством

Приложение к коллективному договору:

№1. Положение об оплате труда работников МБДОУ «ДС №393 г. Челябинска»

№2. Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБДОУ «ДС №393 г. Челябинска»

№ 3. Соглашение по охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом МБДОУ «ДС №393 г. Челябинска»