

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения детского сада «Радуга»  
на 2016-2019годы

От работодателя:



заведующий  
МБДОУ детский садом «Радуга»

*Н.А. Николаева*  
Н.А. Николаева

От работников:

председатель

профсоюзного комитета

*Т.В. Жилина*  
Т.В. Жилина

Принят на Общем собрании

Протокол № 1 от 03.06.2016

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в отделе по труду администрации городского округа город Бор Нижегородской области

Регистрационный № 1088 от «07» июня 2016 г.

Руководитель отдела по труду

*зам. зав. отд. экономики*  
*специалист отдела экономики*



*М.В. Шликова*

*М.В. Шликова И.С.*

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 1.1. Настоящий коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в МБДОУ детском саду «Радуга» (далее детский сад).
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых и профессиональных интересов работников в детском саду.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники детского сада, являющиеся членами профессионального союза, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации детского сада и работодателя в лице заведующего.
- 1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (статья 30 ТК РФ).
- 1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования детского сада, реорганизации детского сада в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с заведующим (статья 43 ТК РФ).
- 1.6. При смене формы собственности детского сада коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (статья 43 ТК РФ).
- 1.7. При реорганизации детского сада в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (статья 43 ТК РФ).
- 1.8. При ликвидации детского сада коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (статья 43 ТК РФ).
- 1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения в порядке, установленном ТК РФ (статья 44 ТК РФ).
- 1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.11. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня его подписания сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок более трех лет (статья 43 ТК РФ).
- 1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников детского сада.
- 1.13. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении детским садом:
  - учет мнения профсоюзного комитета детского сада в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;
  - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
  - обсуждение с работодателем вопросов о работе детского сада, внесение предложений по ее совершенствованию;
  - обсуждение профсоюзным комитетом планов социально – экономического развития детского сада;
  - участие в разработке и принятии коллективного договора;
  - иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами детского сада, коллективным договором, локальными нормативными актами (статья 53 ТК РФ).

## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом детского сада и не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.
- 2.2. 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.
- 2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный договор может заключаться по инициативе работодателя только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые

отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (статья 57 ТК РФ).

2.5. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом детского сада, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в детском саду.

2.6. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (статья 77 ТК РФ).

### 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд детского сада.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников.

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет, при своевременной подаче заявлений педагогом.

3.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю зарплату, оплатить ему проездные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ).

3.2.4. Предоставить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со статьями 173-177 ТК РФ.

3.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

### 4. 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 два месяца до его начала, а в случаях, которые могут привлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (статья 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства. В случае массового увольнения работников уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя проводить с учетом мнения профкома (статья 82 ТК РФ).

4.3. 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 два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; председатель профкома.

4.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статьи 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

### 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Графиком рабочего времени, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом детского сада.

5.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (статья 333 ТК РФ).

5.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (статья 93 ТК РФ).

5.4. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия (статья 99 ТК РФ).

5.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (статья 123 ТК РФ).

5.6. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

5.7. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

5.8. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьей 128 ТК РФ, а так же:

- для проводов детей в армию 2 дня;
- в случае свадьбы детей работника 3 дня;
- на похороны близких родственников 3 дня;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации 2 дня.

5.9. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной работы длительный отпуск сроком до одного года.

## 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение оплаты труда работников.

6.1. Детский сад, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет форму и систему оплаты труда, размеры ставок заработной платы и должностных окладов, размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в соответствии с действующим законодательством. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Оплата труда работников детского сада производится в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ детского сада «Радуга».

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

При выплате зарплаты на руки работнику выдается расчетный лист с информацией о составных частях зарплаты, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, остатками на начало и конец расчетного периода, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения (согласованием) представительного органа работников в порядке, установленном действующим законодательством.

Зарплата выплачивается работнику в месте выполнения им работы, либо перечисляется на указанный работником счет в банке.

Фонд оплаты труда образуется из бюджетных и внебюджетных поступлений.

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

6.3. Заработная плата работникам выплачивается не реже, чем каждые полмесяца 5 числа текущего месяца и 16 числа текущего месяца.

6.4. Заработная плата, компенсации и другие выплаты производятся:

- в денежной форме в валюте Российской Федерации (рублях);

6.5. Работодатель обязуется:

- организацию оплаты труда, премирование и выплату иных вознаграждений работникам осуществлять в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ детского сада «Радуга»;

- предоставлять работникам информацию о начисленной заработной плате.

6.6. Условия оплаты труда педагогического персонала.

Для педагогических работников детского сада устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

6.6.1. Оплата труда педагогического персонала включает в себя:

- минимальный оклад по профессиональной квалификационной группе;

- надбавку за уровень профессионального образования;

- надбавку за квалификационную категорию;

- надбавку за выслугу лет;

Изменение размеров должностного оклада работника производится в следующие сроки:

- при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ правительством Нижегородской области – с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы в учреждении – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления работником, осуществляющим трудовую функцию по совместительству, документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада.

6.6.2. Право распределять учебную нагрузку предоставлено заведующему детского сада, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, обеспеченности кадрами.

Объем учебной нагрузки на следующий учебный год устанавливается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск и в последствии корректируется в зависимости от исполнения плана приема и формирования групп.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителя), а также педагогическим и иным работникам других образовательных учреждений, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников.

6.6.3. Педагогическим работникам производятся дополнительные выплаты в виде стимулирующего характера в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБДОУ детского сада «Радуга» .

6.7. Оплата труда административно-управленческому и обслуживающему персоналу.

6.7.1. Оплата труда работников образовательного учреждения включает: минимальные оклады по профессиональным квалификационным группам, минимальные оклады по должности, в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов.

6.7.2. В целях увеличения материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в своевременном и качественном выполнении своих обязанностей, повышения профессионального уровня и ответственности за порученный участок работы работникам устанавливаются доплаты стимулирующего характера, производится премирование.

Для установления надбавок стимулирующего характера руководителем образовательного учреждения совместно с профсоюзным комитетом определяются конкретные критерии оценки достигнутых результатов в работе, виды важных (срочных) работ, а также условия или упущения в работе, при которых выплата указанных надбавок прекращается.

6.7.3. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

6.7.4. Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера, в том числе за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, а также премий, материальной помощи и других выплат социального характера определяются образовательным учреждением самостоятельно, максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых работником.

6.7.5. Оказание материальной помощи и выплат социального характера, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, руководитель образовательного учреждения устанавливает с учетом мнения профсоюзного комитета на основании письменного заявления работника.

Выплаты за работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) устанавливается не менее 20 процентов от минимального оклада по должности.

Основанием для выплаты премий, надбавок стимулирующего характера и выплат социального характера является приказ руководителя образовательного учреждения с указанием конкретного размера (в рублях или процентах) этих выплат каждому работнику.

6.7.6. Премии, надбавки, доплаты и иные выплаты социального характера не являются гарантированной частью заработной платы, так как право на получение наступает у работника только при выполнении определенных условий.

6.8. Профсоюзный комитет имеет право:

- организовать общественный профсоюзный контроль;
- за несвоевременную выплату заработной платы может потребовать в соответствии со ст.30 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» привлечения работодателя к дисциплинарной ответственности;
- обратиться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за неисполнение или нарушение коллективного договора (ст.41-3,210 Кодекса РФ об административных правонарушениях);
- вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий между работодателем и трудовым коллективом;
- по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза обратиться в суд согласно ст. 23 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- принимать участие в составлении тарификации к началу учебного года и согласовывать учебную нагрузку педагогов;
- осуществлять контроль за: правильностью установления должностных окладов и тарификационных ставок, своевременностью выплаты заработной платы, установлением дифференцированных выплат и надбавок к должностным окладам и ставкам.

## 7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

7.1. Педагогическим работникам ежемесячно выплачивается денежная компенсация в размере 100 рублей на книгоиздательскую продукцию.

7.2. Педагогические работники детского сада имеют право на досрочную пенсию по старости.

7.3. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами (статья 183 ТК РФ).

7.4. В день сдачи крови и ее компонентов работник освобождается от работы. В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел не работу, ему предоставляется по его желанию другой день отдыха. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов. При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (статья 186 ТК РФ).

7.5. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы (статья 187 ТК РФ).

## 8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников детского сада на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя (статья 219 ТК РФ).

8.1.2. Ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением в нем мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу инструктажи по охране труда, противопожарной безопасности, электробезопасности, охране жизни и здоровья детей. Организовывать проверку знаний работников по охране труда.

8.1.4. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей за счет средств работодателя.

8.1.5. Обеспечивать работникам за счет средств работодателя с соответствии с установленными нормами своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт, замену (статья 221 ТК РФ).

8.1.6. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника сохранить за ним место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (статья 220 ТК РФ).

8.1.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.1.8. Обеспечить контроль соблюдения работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.9. Создать в детском саду комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.1.10. В случае выявления нарушений прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры по их устранению.

8.1.11. Обеспечить за счет средств работодателя прохождение обязательных периодических медицинских осмотров работниками с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

8.1.12. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.2. Профком обязуется:

8.2.1. Обеспечить распределение путевок на санаторно-курортное лечение для детей работников.

8.2.2. Оказывать содействие работодателю в осуществлении контроля соблюдения работниками правил, инструкций, требований по охране труда.

## 9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том что:

- профсоюзный орган осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 ТК РФ)

(статья 371 ТК РФ).

- при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников (статья 377 ТК РФ).

- оплата труда руководителя выбранного органа первичной профсоюзной организации производится за счет средств работодателя в размере 10% от минимального оклада по должности (статья 377 ТК РФ).

- работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка руководителя выбранного органа первичной профсоюзной организации на время участия в съездах, конференциях, семинарах и т.д.

- увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ руководителя (его заместителей) выбранного органа первичной профсоюзной организации производится в соответствии со статьями 374, 376 ТК РФ.

- члены выбранного органа первичной профсоюзной организации имеют право принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве (статья 370 ТК РФ).

- 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 выбранном органе первичной профсоюзной организации.

## 10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

- представлять и защищать права и интересы членов профкома по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах их правах и гарантии деятельности» и ТК РФ.

-осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

- осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей.

- осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы.

- направлять учредителю заявления о нарушении заведующим, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (статья 195 ТК РФ).

- предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работниками ежегодных отпусков и их оплаты.

- участвовать в работе комиссии детского сада: по тарификации, охране труда и т. д.

- оказывать материальную помощь членам профсоюза в экстренных случаях.



- осуществлять культурно-массовую и физкультурно- оздоровительную работу с работниками в детском саду.

## 11. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились что:

- 11.1 Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.2 Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.3 Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его приложений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании.
- 11.4 Рассматривают в семидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.5 Соблюдают установленные законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.
- 11.6 В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновные лица несут ответственность в порядке предусмотренном законом.
- 11.7 Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.
- 11.8 Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за один месяц до окончания срока действия данного договора.

11. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА  
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Прошнуровано, пронумеровано 10

Заведующий МБДОУ «детским садом «Радуга»

Н.А. Николаева

