

От работодателя:

Директор  
МДОАУ "ЦРР – детский сад №26"

 Н.И. Кузьмина



\_\_\_\_\_ 2013 года

От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации

 Л.А. Баньщикова



\_\_\_\_\_ 2013 года

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения  
города Нефтеюганска "Центр развития ребёнка – детский сад №26"  
на 2013-2016 годы

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР, СОГЛАШЕНИЕ  
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
в отделе по вопросам предпринимательства  
и трудовым отношениям департамента  
по делам администрации г. Нефтеюганска  
№ 16 - августа 20 13 г.  
(из регистрации)  
РЕГИСТРАЦИОННЫЙ НОМЕР № 5314  
Петрова О.В.  
(Ф.И.О. руководителя государственного регистрационного центра коллективных договоров, соглашений)

г. Нефтеюганск  
2013 год

**От работодателя:**

Директор  
МДОАУ “ЦРР – детский сад №26”

\_\_\_\_\_ Н.И. Кузьмина

М.п.

“ \_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 2013 года

**От работников:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ Л.А. Баньщикова

М.п.

“ \_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 2013 года

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения  
города Нефтеюганска “Центр развития ребёнка – детский сад №26”  
на 2013-2016 годы**

**г.Нефтеюганск**  
**2013 год**

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**1.1.** Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними отношения в Муниципальном дошкольном образовательном автономном учреждении города Нефтеюганска «Центр развития ребёнка – детский сад №26» (далее по тексту – Учреждение).

**1.2.** Настоящий коллективный договор (далее по тексту – договор) заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации в целях принятия согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности Учреждения.

**1.3.** Договор устанавливает для работников Учреждения условия труда, социальные льготы и гарантии, связанные с территориальными особенностями, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

**1.4.** Договор основывается на действующих нормах Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), Федерального закона от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Закона Российской Федерации от 19.04.1991г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Федерального закона от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Положения «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений», утвержденного Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 27.03.2006 №69, Приказа Минобрнауки России от 24.12.2010г. №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 01.07.2013г. №68-оз «Об образовании в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре» и других нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

**1.5.** Договор обязателен к применению при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

**1.6.** Работодатель признает ППО в качестве единственного представительного органа работников при решении всех социально-трудовых и производственно-экономических вопросов в Учреждении (статья 29 ТК РФ).

**1.7.** При принятии локальных нормативных актов (далее по тексту – ЛНА) Учреждения социально-экономического характера, содержащие нормы трудового права, работодатель учитывает мнение ППО (часть 2 статьи 8 ТК РФ).

**1.10.** С участием ППО работодатель принимает следующие ЛНА:

- Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;

- Положение об оплате труда работников Учреждения;
- Соглашение по охране труда в Учреждении.

**1.11.** Работники имеют право на участие в управлении Учреждением непосредственно или через свои представительные органы (статья 52 ТК РФ).

**1.12.** Основными формами участия работников в управлении Учреждением являются:

- учет мнения ППО в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, настоящим коллективным договором, соглашениями;
- проведение ППО консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение ППО планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;

Кроме того, ППО имеет право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации Учреждения;
- 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 Учреждения, настоящим коллективным договором, соглашениями.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления Учреждения соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (статья 53 ТК РФ).

**1.13.** Настоящий договор вступает в силу с 01 сентября 2013 года.

**1.14.** Настоящий договор заключается сроком на 3 года. Стороны имеют право продлить действие настоящего договора на срок не более трех лет (статья 43 ТК РФ).

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

**2.1.** Трудовые отношения между работником и Работодателем, устанавливаются на основе трудового договора.

**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.

**2.3.** Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и Работодателем. Трудовой договор является основанием для издания приказа Работодателя о приеме на работу. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника Работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа.

**2.4.** Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3-х рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

**2.5.** Трудовой договор с работником, может заключаться на разные сроки. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника 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.

**2.6.** В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, условие об испытании и другие условия.

**2.7.** Объем работы педагогическим работникам устанавливается Работодателем, в соответствии с положением о Муниципальном дошкольном образовательном автономном учреждении города Нефтеюганска «Центр развития ребёнка – детский сад №26», исходя из обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении с учетом мнения ППО.

**2.8.** Объем нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия самого работника.

**2.9.** Испытание при приеме на работу устанавливается в порядке, предусмотренном статьей 70 ТК РФ.

**2.9.1.** Испытание при приеме на работу не устанавливается в случаях, перечисленных в статье 70 ТК РФ.

**2.10.** При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя работник имеет

право обжаловать в суд.

**2.10.1.** При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения ППО и без выплаты выходного пособия.

**2.10.2.** Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

**2.10.3.** Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за три дня (статья 71 ТК РФ).

**2.11.** Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (статья 60 ТК РФ).

**2.11.1.** Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого Работодателя (внешнее совместительство) (статья 60.1 ТК РФ).

**2.11.2.** С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 ТК РФ).

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.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня (статья 60.2 ТК РФ).

**2.12.** Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (статья 72 ТК РФ).

**2.12.1.** По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу в Учреждении на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в Учреждении для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в Учреждении допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в предыдущем абзаце настоящего договора. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (статья 72.2 ТК РФ).

**2.14.** Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью.

**2.15.** Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (статья 77 ТК РФ).

**2.16.** При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

**2.17.** При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (статья 82 ТК РФ).

**2.18.** При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников Учреждения (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохраняемого среднего месячного заработка, в вышеназванных случаях, производится Работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого Работодателя (статья 318 ТК РФ).

**2.20.** При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

**2.21.** При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее, чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения указанного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При угрозе массовых увольнений Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, трёхсторонним соглашением (статья 180 ТК РФ).

### **3. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

**3.1.** Работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования работников для нужд Учреждения.



**3.2.** Работодатель с учетом мнения ППО определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

**3.3.** Работодатель обязуется:

**3.3.1.** Организовывать профессиональное обучение:

- работников Учреждения;

- педагогических работников Учреждения (не реже чем один раз в 3 года).

**3.3.2.** В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы сохранять за ним место работы, профессию (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ).

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

**4.1.** Рабочее время и время отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, графиками сменности, условиями трудового договора, утверждаемым работодателем в установленном порядке, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком.

**4.2.** Для работников Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

**4.3.** Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (часть 1 статьи 333 ТК РФ).

**4.3.1.** Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка с учетом: норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, утвержденных Приказом Минобрнауки России от 24.12.2010г. №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»; Положения «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений», утвержденного Приказом Минобрнауки России от 27.03.2006 №69; выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Учреждения.

**4.3.2.** Для женщин, работающих в Учреждении, устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (статья 320 ТК РФ).

**4.3.3.** В Учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

**4.3.4.** Время перерыва для отдыха и питания, работников в Учреждении, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и не должно быть менее 30 минут и более двух часов (статья 108 ТК РФ).

**4.3.5.** Работодатель обеспечивает воспитателям возможность приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками.

**4.4.** Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (статья 95 ТК РФ).

**4.5.** Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия, на основании приказа работодателя.

**4.6.** Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия, с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (статья 99 ТК РФ).

**4.7.** По распоряжению Работодателя отдельные работники могут при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день) (статья 101 ТК РФ).

**4.8.** Работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ).

**4.9.** Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск не менее 42 календарных дней (статья 334 ТК РФ).

**4.10.** Кроме установленного законодательством ежегодного основного оплачиваемого отпуска, предоставляемого на общих основаниях, Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

**4.10.1.** Как лицам, работающим в местности, приравненной, к районам Крайнего Севера предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 16 календарных дней (статья 321 ТК РФ);

**4.10.2.** Занятым на работах с вредными условиями труда (статья 117 ТК РФ) (Приложение №1 к коллективному договору);

**4.10.3.** Работникам с ненормированным рабочим днем (статьи 101, 119 ТК РФ) (Приложение №2 к коллективному договору).

**4.11.** При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (статья 120 ТК РФ).

**4.12.** Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

**4.12.1.** До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника может быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

**4.12.2.** Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в Учреждении (статья 122 ТК РФ).

**4.13.** Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения ППО, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для Работодателя так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (части 1-3 статьи 123 ТК РФ).

**4.14.** Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска, разделение его на части, отзыв из отпуска и замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией происходит в соответствии со статьями 124-126 ТК РФ.

**4.15.** По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в порядке и размере, предусмотренном статьей 128 ТК РФ.

**4.16.** Работодатель обязуется также предоставлять:

**4.16.1.** Отпуск с сохранением среднего заработка работникам, совмещающим работу с получением образования в соответствии со статьями 173-174, 176 ТК РФ и в порядке, предусмотренном статьей 177 ТК РФ.

**4.16.2.** Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, в удобное для них время.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (статья 263 ТК РФ).

**4.16.3.** Длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, в порядке и на условиях, определенных статьей 335 ТК РФ.

## **5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

Стороны исходят из того, что:

**5.1.** Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами администрации города Нефтеюганска и принятыми на их основании Работодателем (с учетом мнения ППО) локальными нормативными актами, регулирующими отношения в сфере оплаты труда (статья 144 ТК РФ).

**5.2.** Заработная плата работников Учреждения состоит из:

**5.2.1.** Должностного оклада или тарифной ставки (оклада).

**5.2.2.** Компенсационных выплат.

**5.2.3.** Стимулирующих выплат.

**5.2.4.** Социальных выплат.

**5.2.5.** Иных выплат, предусмотренных действующими в Учреждении локальными нормативными актами, регулирующими отношения в сфере оплаты труда.

**5.3.** Расчетный период для начисления заработной платы – один календарный месяц.

Заработная плата (аванс, окончательный расчет) выплачивается за месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме в рублях.

Днями выплаты заработной платы являются:

- 27-е число текущего месяца – аванс за первую половину этого месяца;

- 12-е число месяца, следующего за отработанным – окончательный расчет.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (статья 136 ТК РФ).

Вновь принятым работникам заработная плата выплачивается в соответствии со статьей 136 ТК РФ.

**5.4.** Выплата заработной платы работнику осуществляется в безналичной форме по личным заявлениям работников путем перечисления денежных средств на их лицевой счет в банке, с которым Учреждением заключены соответствующее соглашение либо договор.

**5.5. Работодатель обязуется обеспечивать:**

**5.5.1.** Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, посредством выдачи в день получения заработной платы расчетного листка (Приложение №6 к коллективному договору) (статья 136 ТК РФ).

**5.5.2.** Выплату отпускных не позднее, чем за три рабочих дня до начала отпуска (в соответствии со статьей 136 ТК РФ), выплаты при прекращении трудового договора – в последний день работы (статья 80 ТК РФ).

**5.5.3.** Оплату труда в выходные и нерабочие праздничные дни не менее

чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 ТК РФ).

**5.5.4.** Выплаты за работу в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) в размере 35% от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (статья 154 ТК РФ).

**5.6.** Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. В период полного или частичного закрытия Учреждения в связи с карантином или климатическими условиями работникам сохраняется заработная плата, если они привлекались к другой учебно-воспитательной, методической или организационной работе. Если ни к каким видам работ они не привлекались, то оплачивается не ниже 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада) (статья 157 ТК РФ).

**5.7.** Изменение в оплате труда производится:

**5.7.1.** При увеличении стажа педагогической работы, стажа по специальности – со дня достижения соответствующего стажа на основании документа о стаже, дающем право на повышение размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада) заработной платы;

**5.7.2.** При получении образования – со дня предоставления документа о соответствующем образовании;

**5.7.3.** При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

**5.7.4.** При присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания;

**5.7.5.** При присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени кандидата наук;

**5.7.6.** При присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией ученой степени доктора наук;

**5.8.** Условия оплаты труда педагогическим работникам в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория или соответствие занимаемой должности с учетом имеющейся квалификационной категории (соответствие занимаемой должности) в соответствии с перечнем должностей для учета имеющейся квалификационной категории до окончания срока ее действия, установлены в нижеприведенной таблице.

Таблица должностей, по которым может учитываться присвоенная квалификационная категория

<i>Должность, по которой присвоена квалификационная категория</i>	<i>Должность, по которой может учитываться категория, присвоенная по должности, указанной в графе №1</i>
Учитель, преподаватель	Воспитатель, социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю основной работы), тьютор
Педагог дополнительного образования	Воспитатель
Музыкальный руководитель	Воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка)
Инструктор по физическому воспитанию	Воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка)

### **5.9. Стороны пришли к соглашению о том, что:**

**5.9.1.** Совместным решением работодателя и профсоюзного комитета Учреждения средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на поощрение (премии) и оказание материальной помощи работникам.

**5.9.2.** Руководитель Учреждения имеет право премировать работника Учреждения за высокое качество результативности труда, соблюдения трудовой дисциплины. Порядок и размер премирования в Учреждении устанавливается в соответствии с Положением «Об оплате труда работников в Муниципальном дошкольном образовательном автономном учреждении города Нефтеюганска «Центр развития ребенка – детский сад №26» и Положением «О премировании работников Муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения города Нефтеюганска «Центр развития ребенка – детский сад №26».

**5.10.** В целях недопущения снижения заработной платы ниже минимального размера оплаты труда, работодатель производит дополнительные ежемесячные выплаты до минимального размера оплаты труда, установленного в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, низкооплачиваемым категориям работников по основному месту работы, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) (статья 133 ТК РФ).

**5.11.** Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы несет руководитель Учреждения.

### **5.12. ППО:**

**5.12.1.** Согласно статьям 11, 19 Федерального закона от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях деятельности»

осуществляет общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, выплате своевременно и в полном объеме заработной платы работникам.

**5.12.2.** Проверяет правильность установления тарифных ставок (окладов) должностных окладов работникам Учреждения.

**5.12.3.** Контролирует своевременность изменения условий оплаты труда педагогическим работникам.

**5.12.4.** Ходатайствует перед администрацией Учреждения о поощрении (награждении) работников за высокие результаты труда.

**5.12.5.** Принимает участие в работе аттестационных комиссий, разработке локальных документов Учреждения по оплате труда.

## **6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

Стороны договорились, что Работодатель:

**6.1.** Оказывает материальную помощь работникам Учреждения в виде единовременных социальных выплат в случаях: выхода на пенсию, похорон родственников, юбилейной даты работника, бракосочетания работника.

**6.1.1.** Порядок, размер и конкретные случаи, при которых производятся единовременные социальные выплаты, определяются нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, межотраслевым соглашением между администрацией муниципального образования город Нефтеюганск и профессиональными союзами муниципальных учреждений.

**6.1.2.** Компенсационная выплата за приобретение санаторно-курортной путевки производится не чаще 1 раза в 2 года (при наличии средств) в размере, предусмотренном Постановлением администрации города Нефтеюганска.

**6.1.3.** Единовременные выплаты при устройстве на работу молодым специалистам (педагогическим работникам), закончившим учреждения высшего и среднего профессионального образования и приступившим к работе в муниципальном учреждении по специальности, в размере 2 месячных фондов оплаты труда по основной должности.

**6.2.** Оказывает работникам Учреждения материальную помощь на профилактику заболеваний в размере 1,2 месячного фонда оплаты труда, рассчитанного с учетом стимулирующих выплат, районного коэффициента и северной надбавки, за месяц, предшествующий месяцу ухода в отпуск по основной профессии (должности) в порядке определенном Положением об оплате труда.

**6.3.** Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций, предусмотренных для работников, работающих в местности, приравненной к районам Крайнего Севера (статьи 313-327 ТК РФ), в том числе установленные нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

**6.3.1.** Работникам Учреждения при исчислении заработной платы устанавливается районный коэффициент в размере 1,7 (решение Нефтеюганской городской Думы от 27.09.2012 №373-V «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании город Нефтеюганск, работающих в организациях,

финансируемых из бюджета муниципального образования город Нефтеюганск» (далее по тексту – решение Думы).

**6.3.2.** Работникам Учреждения при исчислении заработной платы выплачивается процентная надбавка к заработной плате за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, в порядке и размере установленном Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004г. №76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты – Мансийском автономном округе – Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа».

**6.3.3.** Работникам Учреждения, воспользовавшимся правом оплаты проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, и неработающих членов его семьи (статья 325 ТК РФ) выплачивается компенсация стоимости проезда в порядке и размере, предусмотренном решением Думы.

**6.3.4.** Работникам, заключившим трудовые договоры с Учреждением и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со статьей 326 ТК РФ и решением Думы.

**6.4.** Кроме вышеперечисленных гарантий и компенсаций работникам Учреждения предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Главами 24-28, статьей 327 ТК РФ.

## **7. ОХРАНА ТРУДА**

**7.1.** Работодатель обязуется обеспечить:

**7.1.2.** Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

**7.1.3.** Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

**7.1.4.** Режимы труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

**7.1.5.** Приобретение и выдачу работникам за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложения №3, №4 к коллективному договору);

**7.1.6.** Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение



инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

**7.1.7.** Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

**7.1.8.** Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

**7.1.9.** Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда;

**7.1.10.** Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников (Приложение №5 к коллективному договору).

**7.1.11.** Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

**7.1.12.** Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

**7.1.13.** Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

**7.1.14.** Расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

**7.1.15.** Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

**7.1.16.** Беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

**7.1.17.** Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

**7.1.18.** Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

**7.1.19.** Ознакомление работников с требованиями охраны труда;

**7.1.20.** Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения ППО в порядке, установленном [статьей 372](#) ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

**7.2.** Работодатель обязуется обеспечить право работников Учреждения на:

**7.2.1.** Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

**7.2.2.** Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

**7.2.3.** 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 и (или) опасных производственных факторов;

**7.2.4.** Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

**7.2.5.** Внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);

**7.2.6.** Компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ настоящим коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 219 ТК РФ).

Повышенные или дополнительные компенсации за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются (статья 219 ТК РФ).

**7.3.** Работодатель обязуется:

**7.3.1.** Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители ППО (статья 218 ТК РФ).

**7.3.2.** Сохранять место работы, профессию (должность) и средний заработок работникам Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника (статья 220 ТК РФ).

**7.3.3.** В случае отказа работника от выполнения работ 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 (статья 220 ТК РФ).

**7.3.4.** За счет своих средств в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (статья 221 ТК РФ).

**7.3.5.** Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, обеспечить проведение инструктажа по охране труда и обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим. Обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы (статья 225 ТК РФ).

#### **7.4. Работник обязуется:**

**7.4.1.** Соблюдать требования охраны труда;

**7.4.2.** Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

**7.4.4.** Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

**7.4.5.** Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

**7.5.** ППО совместно с представителями работодателя осуществляют контроль над состоянием и выполнением условий и охраны труда.

## **8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Стороны договорились о том, что:

**8.1.** Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи его членством в ППО или профсоюзной деятельностью.

**8.2.** ППО осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также за выполнением им условий настоящего коллективного договора (статья 370 ТК РФ).

**8.3.** Работодатель принимает решения с учетом мнения ППО в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим договором в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ.

**8.4.** Работодатель обязуется предоставлять ППО безвозмездно помещения для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

**8.5.** Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет горкома профсоюза работников народного образования и науки членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся и не являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного заявления (статья 377 ТК РФ).

**8.6.** Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя ППО и членов ППО на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

**8.7.** Работодатель предоставляет ППО необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

**8.8.** Члены ППО включаются в состав комиссий Учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест по условиям труда, распределению стимулирующего фонда, охране труда, социальному страхованию, по трудовым спорам, по расследованию несчастных случаев на производстве, органов управления Учреждения (общее собрание трудового коллектива, Управляющий совет) и других.

**8.9.** Работодатель с учетом мнения ППО рассматривает следующие вопросы:

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (статья 105 ТК РФ);
- установление перечня профессий (должностей) работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- предоставление ежегодных дополнительных отпусков (статьи 116, 119 ТК РФ);
- установление заработной платы, системы премирования (статьи 135, 144 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ), за сверхурочную работу (статья 152 ТК РФ), работу в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 153 ТК РФ), в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- установление дополнительных видов поощрения работников за труд (статья 191 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания (статьи 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых Учреждению профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (статья 218 ТК РФ);
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (статьи 82, 374 ТК РФ);
- массовые увольнения (статья 180 ТК РФ).

## **9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ НАСТОЯЩЕГО ДОГОВОРА**

Стороны договорились о том, что:

**9.1.** Работодатель направляет настоящий договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в отдел по вопросам предпринимательства и трудовым отношениям Департамента по делам администрации города Нефтеюганска.

**9.2.** Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора.

**9.3.** Осуществляют контроль в соответствии со статьей 51 ТК РФ над реализацией плана мероприятий по выполнению настоящего договора (не реже одного раза в полугодие) и отчитываются о результатах контроля на заседании Общего собрания трудового коллектива Учреждения 1 раз в год.

**9.4.** Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия настоящего договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

**9.5.** Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками Учреждения крайней меры их разрешения — забастовки.

## **10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**10.1.** Настоящий договор составлен и подписан в двух имеющих одинаковую юридическую силу экземплярах. Один экземпляр находится у работодателя, второй у председателя ППО.

**10.2.** В течение срока действия настоящего договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде, подписываются сторонами, доводятся до сведения коллектива Учреждения и являются неотъемлемой частью договора (ст.44 ТК РФ).

**10.3.** Стороны несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, а также за нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором в соответствии со статьями 54, 55 ТК РФ.

**10.4.** Работодатель и ППО Учреждения обязуются размножить текст настоящего коллективного договора и довести его до сведения работников в течение 10 календарных дней после его подписания.

В свою очередь ППО обязуется разъяснить работникам положения настоящего договора, и содействовать в его реализации.

**10.5.** Стороны пришли к соглашению о том, что в течение трех месяцев до окончания срока действия настоящего договора Стороны приступают к переговорам по заключению нового коллективного договора или продлевают действующий.

**10.6.** Все приложения, упомянутые в тексте настоящего коллективного договора, являются неотъемлемой его частью.

**10.7.** Во всем ином, не оговоренном в настоящем договоре, стороны руководствуются действующим законодательством Российской Федерации.

**10.8.7.** Приложение №7 – План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков на 2013 год.

Настоящий коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива 15 августа 2013 года (протокол №3 от 15.08.2013).