

# Регистрационная карта коллективного договора

## МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей № 50»

Регистрационный номер коллективного договора	Численность работников охваченных коллективным договором(чел.)	Номер регистрационного дела	Наименование субъекта Российской Федерации	Наименование города (района)	Наименование вида экономической деятельности	Организационно правовая форма организации	Наименование вида собственности
Д-411-17	64	Д-411-17	Оренбургская область	Оренбург	Образование дошкольное	Учреждение	Муниципальная собственность
Дата заключения коллективного договора		Дата начала действия коллективного договора		Дата окончания действия коллективного договора		Срок действия коллективного договора	
09.12.2017		09.12.2017		08.12.2020		3 г.	
От работников			От работодателя				
С.И. Жулдасова			Н.А. Кондрат				
Рабочее время	40 часов в неделю, 36 часов для педагогических работников	Тарифная сетка	Минимальная тарифная ставка(свпд.)	Порядок индексации	Надбавки к тарифным ставкам	Доплаты к тарифным ставкам	
Отпуска	На работах с вредными или опасными условиями труда			Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска	В случае рождения ребенка, свадьбы, смерти близких родственников и другие	за замещение профессий (должностей); за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника; за работу в ночное время	
Разделы	Занятость	Мероприятия по предотвращению массового высвобождения работников	Повышение квалификации, переподготовка	Доплаты к выходному пособию	Другие меры по социальной защите и обеспечению занятости высвобождаемых работников	Предоставление времени для самоот. поиска работы с сохранением з/п - не менее 4-х часов	
	Охрана труда	Обучение работников вопросам охраны труда; Выходный, на рабочем месте, периодич. и др. инструктажи; Разрабатывать и утверждать инструкции; Обеспечение работников спецодеждой, спецобувью; Обеспечение работников связующими и обеспечивающими средствами; Обязательные (предварительные и периодические) медицинские осмотры; Расследование и учет несчастных случаев; Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в организации; Специальная оценка условий труда	Пособие в связи со смертью работника от несчастного случая или профзаболевания	Пособие по безработице, утеряно на производстве	Материальная помощь, другие виды пособий		
	Дополнительные социальные гарантии, льготы, компенсации	Перечисление средств в связи со смертью работника от несчастного случая или профзаболевания	ст. 16 п. 5	ст. 16 п. 5			
	Другие мероприятия	Предоставление средств профсоюзному органу бесплатно помещения, средств связи и орг. техники.					

Директор ГКУ "ЦЭН г. Оренбурга и Оренбургского р-на"

Дата регистрации 15.12.17



Одряков

СОГЛАСОВАНО  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ №50

  
С.И. Жулидова  
09/12/2017 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МБДОУ №50

  
Н.А. Конрат  
09/12/2017 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

(новая редакция)

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением  
деятельности по физическому развитию детей № 50»

---

на 2017 – 2020 год

принят на общем собрании трудового коллектива

МБДОУ №50

Протокол № 3 от 28.11.2017 г.

Юридический адрес: 460028, Оренбургская область, г. Оренбург,

ул. Салавата Юлаева, д.62,

тел/факс 8(3532)539244

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения работников и работодателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Коллективный договор составлен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Законом "Об образовании", " Законом РФ "О коллективных договорах и соглашениях", Уставом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей № 50» (далее ДОУ). Договор направлен на регулирование социально-трудовых, профессиональных отношений между работодателем и работниками.

1.2. Сторонами коллективного договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Оренбургской области являются: работодатель - муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей № 50», представленный в лице заведующего Конрат Надежды Анатольевны, действующей на основании Устава, именуемый далее «РАБОТОДАТЕЛЬ», с одной стороны, и работники муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей № 50» представленные первичной профсоюзной организацией, в лице ее председателя Жулидовой Светланы Ивановны, именуемой далее «ПРОФСОЮЗ», с другой стороны, действующего на основании Положения о первичной профсоюзной организации.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- обеспечения баланса интересов ПРОФСОЮЗА и РАБОТОДАТЕЛЯ;
- создания системы социально-трудовых отношений в организации (у индивидуального предпринимателя), максимально способствующей стабильности и эффективности работы, долгосрочному поступательному развитию организации, росту общественного престижа и деловой репутации РАБОТОДАТЕЛЯ и ПРОФСОЮЗА;
- установления социально-трудовых прав, гарантий и компенсаций, улучшающих положение работников;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом.

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются:

- взаимные обязательства сторон по вопросам форм, систем, размеров оплаты труда и компенсационных выплат работников;
- механизма регулирования оплаты труда с учетом роста потребительских цен, уровня инфляции; занятости, переобучения, условий высвобождения работников;
- улучшения условий и охраны труда работников (в том числе женщин и молодежи); выплата пособий и компенсаций; организация оздоровления работников и членов их семей;
- рабочего времени и времени отдыха (в том числе продолжительности отпусков); гарантий и льгот работникам, совмещающим работу с обучением;
- закрепления дополнительных по сравнению с действующим законодательством трудовых прав и гарантий работников;
- участия работников в управлении организацией;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе организации и другие вопросы, определенные сторонами.

1.6. В совместной деятельности РАБОТОДАТЕЛЬ и ПРОФСОЮЗ выступают равноправными и деловыми партнерами. Работники в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации участвуют в управлении организацией.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.8. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольного образовательного учреждения (далее – ДООУ) и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевой системой оплаты труда, тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.9. В случае внесения изменений в нормативно-правовые акты, Стороны обязуются в месячный срок привести коллективные переговоры о соответствующих изменениях и дополнениях коллективного договора, не ухудшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

1.10. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

1.11. Локальные нормативные акты, издаваемые РАБОТОДАТЕЛЕМ, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

## **II. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

2.1.2. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц безналичным расчетом 15 и 30 числа каждого месяца перечислением на лицевой счет работника в банке.

2.1.3. Оплата труда работников производится в соответствии с положениями «Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей № 50» и «Об установлении выплат стимулирующего характера педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей № 50».

2.1.4. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

2.1.5. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.1.6. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.1.7. Оплачивать работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

2.1.8. Оплачивать сверхурочную работу за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

2.1.9. Оплачивать время простоя (статья 157 Трудового кодекса Российской Федерации) по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере двух третей оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

2.1.10. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним его место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним его место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

2.1.11. В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

2.2. В области нормирования труда стороны договорились:

2.2.1. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда.

2.3. Гарантии и компенсации.

2.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются: расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя (ст. 168 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.3.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 - 177).

2.3.3. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

### **III. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному

профсоюзному органу организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:  
- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии).

3.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (4 часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.6. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

#### **IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Педагогическим работникам устанавливается пятидневная 36-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями. Для обслуживающего персонала устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями.

Режим рабочего времени конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности.

4.1.1. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время.

4.1.2. Работнику обеспечивается возможность приема пищи в рабочее время.

4.1.3. Выходными днями считать субботу, воскресенье и праздничные дни - установленные законодательством Российской Федерации.

4.2. Работникам предоставляются ежегодные отпуска.

4.2.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым

работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.2.2. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

4.2.3. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей №50» устанавливается в зависимости от классификации должностей и составляет:

1) для педагогических работников - 42 календарных дня;

2) для обслуживающего персонала - 28 календарных дня;

4.3. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

4.3.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти 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, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. 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.

4.3.2. Право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4.3.3. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом.

4.3.4. Работодатель предоставляет работникам краткосрочные оплачиваемые отпуска в случаях:

- бракосочетания самого работника – до 3 дней,
- похорон близких родственников – до 3 дней,
- для проводов в армию – до 3 дней,
- начала учебного года 1 сентября для участия в линейке (1-4 класс) – 2 часа.

## **V. ОХРАНА ТРУДА**

5.1. Работодатель обязан:

5.1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Оренбургской области от 16.03.2007года №1038/234-IV-ОЗ «Об охране труда в Оренбургской области» обеспечивать и создавать безопасные условия, отвечающие требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

5.1.2. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

5.1.3. Назначать уполномоченное лицо, ответственное за осуществление контроля за состоянием условий труда на рабочих местах.

5.1.4. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда";

5.1.5. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ).

5.1.6. Возмещать работнику (его семье) при повреждении его здоровья или в случае его смерти вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

5.1.7. Обеспечить обязательное проведение специальной оценки условий труда.

5.2. Несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя (в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от

несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах подлежат расследованию и учету в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- 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) за счет работодателя по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

## **VI. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Работодатель обязуется:

6.1. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

6.2. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

6.3. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации.

Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

6.4. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения.

6.5. Профсоюзным органам представляется в бесплатное пользование 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.

6.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий, работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

6.7. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других комиссий.

6.8. Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза (ст. 374, ст.82 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на часы (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очерёдность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

6.9. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников при формировании резерва руководящих кадров ДОУ.

6.10. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в образовательных организациях совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

## **VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

7.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

7.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

7.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

7.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

7.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

7.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

7.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации.

7.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

7.9. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

7.10. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей № 50».

7.11. При ликвидации МДОБУ № 50 Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

## **ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

1. Приложение №1

Правила внутреннего трудового распорядка.

2. Приложение № 2

Положение об оплате труда работников МБДОУ № 50.

3. Приложение № 3

Положение об установлении выплат стимулирующего характера педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей №50».

4. Приложение № 4

Перечень профессий должностей по обеспечению специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ)

5. Приложение № 5

Штатное расписание.