



# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада № 4

От работодателя:

Заведующий МДОУ  
детский сад № 4

Мотина Г.В. Мотина Г.В.

«30» мая 2014 г

М.П.

От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МДОУ детский сад № 4

Несерова Т.Т. Несерова Т.Т.

«30» мая 2014 г

М.П.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении д/с № 4 (далее МДОУ д/с №4).
- 1.2. 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 образовательного учреждения (далее - учреждения) 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 нормативно-правовыми актами, Отраслевым тарифным соглашением, соглашением между Министерством образования и науки Челябинской области и Челябинской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и территориальным соглашением.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, работодатель.  
От имени работников коллективный договор подписывает председатель первичного профсоюзного комитета (далее – профком).  
От имени работодателя – заведующий Муниципального дошкольного образовательного учреждения д/с № 4 (далее МДОУ д/с №4).
- 1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания.  
Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения реорганизации.
- 1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации

- 1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно
- 1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

## **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 учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевыми, областным, территориальным соглашениями, 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. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
- 2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.  
Срочный договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренные ст. 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.
- 2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

- 2.6. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.
- 2.7. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ)
- 2.8. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ч.2 ст.74, ст. 162 ТК РФ)  
Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, если такая работа в учреждении отсутствует, трудовой договор расторгается по п.7 ч. 1 ст.77 ТК РФ.
- 2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

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

Стороны пришли к соглашению, что:

- 3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст.197 ТК РФ).
- 3.2. Необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).
- 3.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения профкома на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения (ст. 196 ТК РФ).
- 3.4. Работодатель обязан:
  - 3.4.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в пять лет.

- 3.4.2. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем году.
- 3.4.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального, начального профессионального, вечернего (сменного) образования, имеющих государственную аккредитацию при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.
- 3.4.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

#### **4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

- 4.1. Работодатель обязуется:
  - 4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случае ликвидации МДОУ, массовых увольнений – не позднее, чем за 3 месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей или работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае ликвидации МДОУ, уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
  - 4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, представлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
  - 4.1.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата производить с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).
  - 4.1.4. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.
  - 4.1.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении

численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

- 4.2. Профсоюзная организация сохраняет высвобожденных работников – членов профсоюза на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства или получения досрочной пенсии, осуществляет совместно с работодателем содействие им в поиске работы, оказывает им посильную материальную помощь.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что:

- 5.1. Режим рабочего времени в МДОУ определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профкома (по согласованию) (Приложение № 1)
- графиком работы, устанавливающим начало и окончание рабочего дня воспитателя, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома (по согласованию);
- графиком сменности, составленным работодателем с учетом мнения профкома (по согласованию) и доведенным работником не позднее чем за 1 месяц до введения его в действие (ст.103 ТК РФ) (Приложение №2)

Продолжительность рабочей недели определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 ТК РФ).

- 5.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.
- 5.3. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 5.4. Работа в выходные (суббота и воскресенье) и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается без согласования с работником в случае аварий и других случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ,

В порядке, предусмотренным ст. 153 ТК РФ, работнику предоставляется другой день отдыха, или оплата труда, в выходные и нерабочие праздничные дни, не менее чем в двойном размере.

- 5.5. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового

распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

- 5.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение ежегодного оплачиваемого отпуска и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.ст. 124, 125 ТК РФ.

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

- 5.7. Работодатель обязуется:

- 5.7.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях предусмотренных ст. 128 ТК РФ:

- При рождении ребенка в семье – до 5 кален. дней;
- В случае свадьбы работника (детей работника)- до 5 кален. дней;
- На похороны близких родственников (мать, отец, дети, брат, сестра)– до 5 кален. дней;
- Отпуск по семейным обстоятельствам (по согласованию);
- Работающим инвалидам- до 60 кален. дней;
- Работающим пенсионерам по старости (по возрасту)- до 14 кален. дней;
- 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 кален. дней в году.

## **6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

- 6.1. Работодатель обязуется:

- 6.1.1. Утверждать штатное расписание и тарификацию с учетом мнения профкома.

- 6.1.2. Предупреждать работников об изменении учебной нагрузки, норм труда не позднее, чем за 2 месяца под роспись, в соответствии со ст. 162 ТК РФ.

- 6.1.3. Производить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись, с указанием даты ознакомления.
- 6.1.4. Заработная плата работника состоит из должностного оклада, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера.
- 6.1.5. Доплаты и надбавки постоянного характера устанавливать и тарифицировать на каждый учебный год с 01.09. текущего года.
- 6.1.6. Выплачивать заработную плату работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 11 и 26 число каждого месяца.
- 6.1.7. Извещать каждого работника через расчетные листки, утвержденные с учетом мнения профкома, о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со ст. 136 ТК РФ.
- 6.1.8. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы, в порядке, предусмотренном ст. 234 ТК РФ, в размере не полученного заработка.
- 6.1.9. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.
- 6.2. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель МДОУ.

## **7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

Стороны договорились, что работодатель:

- 7.1. Устанавливает формы стимулирования труда в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников с учетом мнения профкома.
- 7.2. Выплачивает денежную компенсацию на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в соответствии с ФЗ «Об образовании», в том числе в период нахождения работников в различного вида отпусках, без предъявления оправдательных документов.
- 7.3. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, инвалидам и другим работникам учреждения по утвержденному, с учётом мнения профкома, перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам, в соответствии с Положением об оплате труда работников МДОУ д/с № 4.

## **8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**



Работодатель обязуется:

- 8.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждать производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
- 8.2. Провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда, перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в Соглашении по охране труда.
- 8.3. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов аттестации рабочих мест, проводимой в порядке и сроки, с учётом мнения профкома с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей профкома и комиссии по охране труда.
- 8.4. Проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу.
- 8.5. Обеспечить работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения.
- 8.6. Проводить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, обезвреживающих средств и т.д. (ст. 221 ТК РФ).
- 8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).
- 8.8. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» №125-ФЗ от 24.07.1998 г..
- 8.9. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ)
- 8.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.11. В случае отказа работника от продолжения работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья по вине работодателя предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере 2/3 средней заработной платы (ст.157 ТК РФ).
- 8.12. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с неблагоприятными условиями труда.

- 8.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения профкома. (ст. 212 ТК РФ).
- 8.14. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома. В комиссию включаются работники, прошедшие обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке (ст. 218 ТК РФ).
- 8.15. Обеспечить соблюдение работникам требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.16. Контролировать совместно с профкомом состояние условий охраны труда, выполнение соглашения по охране труда.
- 8.17. Обеспечить прохождение обязательных бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка.
- 8.18. Профком обязуется:
  - Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.
  - Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

## **9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Стороны договорились о том, что:

- 9.1. Не допускается ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.
- 9.2. Профком контролирует соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.
- 9.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 9.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель или заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 части 1 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

- 9.7. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 9.8. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
- 9.9. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:
- Расторжение трудового договора с работниками, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ).
  - Привлечение к сверхурочным работам, допускается при неявке на работу воспитателей и поваров (ст. 99 ТК РФ);
  - Разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
  - Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
  - Установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
  - Массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
  - Утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
  - Создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
  - Установление размеров повышенной заработной платы за неблагоприятные и иные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
  - Размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
  - Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного 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);
  - Утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ).

## **10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА**

Профком обязуется:

- 10.1. Контролировать соблюдение работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

- 10.2. Контролировать правильность расходования фондов заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 10.3. Контролировать правильность ведения и хранения трудовых книжек, своевременность внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.4. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 10.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам, в суде.
- 10.6. Контролировать совместно с комиссией по социальному страхованию своевременное назначение и выплату работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.7. Участвовать в работе комиссии по социальным вопросам; совместно с горкомом профсоюза заниматься летним оздоровлением детей работников учреждения.
- 10.8. Контролировать правильность и своевременность предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других вопросов.
- 10.10. Контролировать соблюдение порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 10.11. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях:
- ✓ необходимости приобретения дорогостоящих лекарств;
  - ✓ прохождения глубокого медосмотра;
  - ✓ стационарного лечения работника;
  - ✓ оплаты хирургических операций;
  - ✓ похорон близких родственников (мужа, жены, детей, родителей);
  - ✓ оздоровления к отпуску;
  - ✓ в связи с постигшим несчастьем (пожар, ураган, наводнение, увечье).
- 10.13. Осуществлять культурно-массовую работу в учреждении.

## **11. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Ответственность сторон.

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора.

11.3. Контролируют реализацию плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

11.4. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение \_\_\_\_3\_\_\_\_ лет с момента подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за \_\_\_\_2\_\_\_\_ месяцев до окончания срока действия настоящего договора.

Принято на собрании трудового коллектива  
протокол № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2014 года.