

от Работодателя:
Заведующий Государственного
казенного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада № 2 «Апельсин»



Яганова И.Э.
« 18 »  2020 г.

от Работников:
Председатель профсоюзного
комитета Государственного
казенного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада № 2 «Апельсин»



Ушкалова Н.А.
« 18 »  2020 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКОГО САДА № 2 «АПЕЛЬСИН»
на период 2021-2023 гг.**

Вступает в силу с 01 января 2021 года

г. Байконур

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Коллективный договор	
1.1.	Общие положения	4
1.2.	Трудовой договор	6
1.3.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	7
1.4.	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	9
1.5.	Рабочее время и время отдыха	10
1.6.	Оплата и нормирование труда	14
1.7.	Гарантии и компенсации	16
1.8.	Охрана труда и здоровья	17
1.9.	Обеспечение деятельности профсоюзной организации и прав профсоюзных работников	19
1.10.	Деятельность профсоюзной организации	21
1.11.	Контроль за выполнением коллективного договора	22
1.12.	Ответственность сторон	22
1.13.	Действие коллективного договора	22
2.	Правила трудового внутреннего распорядка работников Государственного казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада №2 «Апельсин» (приложение № 1 к коллективному договору)	24
3.	Положение об оплате труда работников Государственного казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада №2 «Апельсин» (приложение № 2 к коллективному договору)	43
3.1.	Показатели эффективности деятельности работников и критерии их оценки для премирования (приложение 1 к Положению об оплате труда работников)	60
3.2.	Показатели эффективности деятельности работников и критерии их оценки для установления повышающих коэффициентов за эффективность деятельности работников (приложение 2 к Положению об оплате труда работников)	78
4.	Положение о порядке оформления и выдачи расчетных листов работникам Государственного казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада №2 «Апельсин» (приложение № 3 к коллективному договору)	83
4.1.	Форма расчетного листка (приложение к Положению о порядке оформления и выдачи расчетных листов работникам)	84
5.	Положение о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками работников Государственного казенного дошкольного образовательного	85

	учреждения детского сада №2 «Апельсин» (приложение № 4 к коллективному договору)	
6.	Соглашение по охране труда и улучшению условий труда работников Государственного казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада №2 «Апельсин» (приложение № 5 к коллективному договору)	89
7.	Перечень профессий и должностей работников Государственного казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада №2 «Апельсин» имеющих право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви и других средств защиты (приложение № 6 к коллективному договору)	91
8.	Перечень профессий и должностей работников Государственного казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада №2 «Апельсин» имеющих право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств (приложение № 7 к коллективному договору)	95
9.	Перечень профессий и должностей работников Государственного казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада №2 «Апельсин» имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день (приложение № 8 к коллективному договору)	99
10.	Перечень профессий и должностей работников Государственного казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада №2 «Апельсин» имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (приложение № 9 к коллективному договору)	100
11.	Положение об оплате труда заместителей руководителя и «Государственного казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада №2 «Апельсин» (приложение № 10 к коллективному договору)	101

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками и работодателем и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном казенном дошкольном образовательном учреждении детском саду №2 «Апельсин» (далее – Учреждение).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель - Государственное казенное дошкольное образовательное учреждение детский сад №2 «Апельсин» (далее – Учреждение), в лице представителя - заведующего Ягановой Ирины Эрнестовны, именуемого далее «Работодатель»;

работники Государственного казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад №2 «Апельсин», именуемые далее «Работники», в лице их представителя – председателя профсоюзного комитета Профсоюзной организации (далее – Профком) Ушкаловой Натальи Анатольевны.

1.3. Предмет Договора

Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить его представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения (ст. 43 ТК РФ).

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора, должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 15 рабочих дней после его подписания.

1.7. Профком обязуется разъяснять Работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. Внесенные изменения и дополнения оформляются дополнительным соглашением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения Работников и Работодателя.

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников Учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу с 1 января 2021 года.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через Профком:

учет мнения представительного органа Работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором, соглашениями;

проведение Профкомом 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 организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

обсуждение Профкомом планов социально-экономического развития Учреждения;

участие Профсоюза в разработке и принятии коллективного договора;

участие представителей Работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями;

иные формы, определенные ТК РФ, федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Профком имеет право получать от Работодателя информацию по вопросам:

реорганизации или ликвидации организации;

введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

подготовки и дополнительного профессионального образования Работников;

по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями.

Профком имеет право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

2. Трудовой договор

2.1. Трудовой договор – соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя.

Сторонами трудового договора являются Работодатель и Работник.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а так же Общероссийским территориальным соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с Работником заключается на неопределенный (определенный) срок.

2.4. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника в случаях:

на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника, за которым сохраняется место работы;

на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением объема оказываемых услуг;

для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы.

2.5. В трудовом договоре, заключаемом с Работником, предусматривается условие об испытании в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

2.6. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у данного Работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

2.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора в том числе, место работы, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, доплаты, надбавки. Условия трудового договора изменяются только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.9. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами Российской Федерации (ст. 77 ТК РФ). Во всех случаях днем увольнения Работника является последний день его работы, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) с Профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и

специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических Работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.3.4. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования;

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;

- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или

программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, не предоставляются.

3.3.5. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах – по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов – по 40 календарных дней;

прохождения государственной итоговой аттестации – до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования;

Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

Работникам, допущенным к вступительным испытаниям, – 10 календарных дней;

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации – до двух месяцев.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной форме обучения, один раз в учебном году Работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда.

3.3.6. Работникам, осваивающим имеющие государственную

аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очно-заочной и заочной формам обучения, в течение 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня (смены) в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования по не имеющим государственной аккредитации образовательным программам среднего профессионального образования, не предоставляются.

3.3.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

3.3.8. Работодатель организывает проведение аттестации педагогических работников и по их результатам устанавливает Работникам доплаты за полученные квалификационные категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомить Профком в письменной форме о сокращении численности штата Работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Критерии массового увольнения определяются в Общегородском территориальном соглашении.

Уведомление содержит проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения Работников в уведомление включается социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении предоставлять свободное от работы время не менее 2-х часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов Профсоюза по инициативе Работодателя в связи с ликвидацией Учреждения или сокращением численности или штата производится с учетом мнения (согласия) Профсоюза (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации имеют:

семейные – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

Работники, получившие в период работы у данного Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

инвалиды боевых действий по защите Отечества;

Работники, повышающие свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;

лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

одиноким матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

родители, воспитывающие инвалидов до 18 лет;

лица, награжденные государственными наградами;

не освобожденный председатель профсоюзной организации;

молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4.2. Высвобождаемым Работникам представляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством РФ при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а так же предоставляется преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (приложение № 1 к коллективному договору), а так же условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.2. Для руководящих Работников, Работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляется два выходных дня, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

Для сторожей установлен суммированный учет рабочего времени, с учетным периодом – 1 год.

5.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- музыкальному руководителю - 24 часа в неделю;
- инструктору по физической культуре - 30 часов в неделю;
- педагогу-психологу - 36 часов в неделю;
- воспитателю - 36 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических Работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные Работники могут по приказу Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ст. 101 ТК РФ).

Ненормированный рабочий день устанавливается для следующих категорий Работников:

- заведующему хозяйством;
- заместителю заведующего по воспитательной и методической работе;
- заместителю заведующего по безопасности.

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

- по соглашению между Работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), а так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для Работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;

для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;

для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для Работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям 3 или 4 степени или опасным условиям труда, – не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

5.6. Выходные дни предоставляются Работникам в следующем порядке: суббота, воскресенье и праздничные нерабочие дни в соответствии с производственным календарем на текущий календарный год, утвержденный Правительством РФ.

5.7. Привлечение Работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия и с дополнительной оплатой в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения (приложение № 2 к коллективному договору).

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) Для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия.

2) Для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества.

3) Для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в 2-х кратном размере оклада (должностного оклада) с учетом компенсации и стимулирующих выплат или компенсируется по желанию Работника другим днем отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

5.8. Во время ремонта учебно-воспитательный и обслуживающий персонал привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

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

О времени начала отпуска Работника извещают не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, разделение и отзыв Работника из отпуска производится с согласия Работника.

При наличии финансовых возможностей учреждения часть отпуска превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Работодатель предоставляет педагогическим Работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью – 42 календарных дня (ч.2. ст.115 ТК РФ), в том числе заместителю заведующего по воспитательной и методической работе. Всем остальным работникам - 28 календарных дней (ч.1. ст. 115 ТК РФ), в том числе: заместителя заведующего по безопасности.

5.10. Отдельные категории Работников имеют право:

на дополнительные оплачиваемые выходные дни:

- один из работающих родителей (опекун, попечитель) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется 4 дополнительно оплачиваемых дня в месяц;

доноры – в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с Работодателем Работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход Работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день Работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов Работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (приложение № 9 к коллективному договору):

Работникам с ненормированным рабочим днем - 14 календарных дней;

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда - 7 календарных дней;

Работнику Учреждения за работу, не входящую в круг его должностных обязанностей за участие в общественной работе при подготовке коллективного договора и непосредственное участие в его реализации (Профкому) по занимаемой должности согласно штатному расписанию – 3 календарных дня.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

Работодатель обязуется довести до всех Работников утвержденный график ежегодных отпусков не позднее двух недель до начала календарного года.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

5.12. Супругам, родителям и детям, работающим в Учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск

предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного Работодателя.

5.13. По желанию Работника ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность хотя бы одной части должна быть не менее 14 календарных дней.

5.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

Работодатель предоставляет на основании письменного заявления Работника отпуск без сохранения заработной платы:

Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

для сопровождения детей в школу в первый день учебного года;

для проводов детей в армию;

при праздновании юбилейных дат со дня рождения;

в связи с переездом на новое место жительства;

для ликвидации аварии в доме;

иных уважительных причинах и непредвиденных обстоятельствах.

5.15. Время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

6. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения производится в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников Государственного казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 2 «Апельсин» (приложение № 2 к коллективному договору) и включает в себя:

размеры должностных окладов (окладов), тарифных ставок;

выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Работнику, отработавшему полностью норму рабочего времени на одну ставку и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности) за отчетный период, заработная плата выплачивается не ниже минимального размера заработной платы 19 188 рублей (МРОТ установленный федеральным законом 12 792 руб. *1,5 районный коэффициент).

6.2. Выплата заработной платы производится два раза в месяц:

20 числа текущего месяца – заработная плата за первую половину месяца (без учета ежемесячной премии);

5 числа месяца, следующего за отчетным, – заработная плата за вторую половину месяца (окончательный расчет).

Работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний (приложение № 3 к коллективному договору).

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

Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится на банковский счет (банковскую карту), указанный в заявлении работника, на условиях, определенных трудовым договором.

Работник вправе заменить банк, в который переводится его заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

6.3. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае неоплаты отпуска в установленный срок, отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. Возместить работникам материальный ущерб, в случае приостановки работы, связанной с несвоевременной выплатой заработной платы, в размере среднего заработка (ст. 142 ТК РФ).

6.4.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

6.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

6.6. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать – 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50% заработной платы, причитающейся Работнику (часть первая статьи 138 Трудового кодекса Российской Федерации).

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за Работником должно быть сохранено 50% заработной платы (часть вторая статьи 138 Трудового кодекса Российской Федерации).

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание (часть четвертая статьи 138 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.7. Работнику, выполняющему в Учреждении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего Работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

6.8. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

6.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

7. Гарантии и компенсации

7.1. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), Работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности при увольнении Работника;
- в случае сдачи Работником крови и ее компонентов;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, Работникам производятся в соответствии с Положением о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками Работникам Государственного казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 2 «Апельсин» (приложение № 4 к коллективному договору).

7.2. При переводе Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного Работодателя, за ним сохраняется его прежний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления

работника (ст. 182 ТК РФ).

7.3. При временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает Работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами Российской Федерации (ст. 183 ТК РФ).

7.4. За счет экономии денежных средств фонда оплаты труда Работодатель обязуется:

оказывать разовую материальную помощь семьям работников, погибших вследствие несчастного случая на производстве, ставших инвалидами вследствие несчастного случая или профессионального заболевания на производстве, связанного с исполнением ими трудовых обязанностей, в размере 10-ти минимальных размеров оплаты труда, установленных законодательством Российской Федерации (на момент выплаты);

выплачивать материальную помощь при увольнении Работника по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости (с учетом стажа работы и периода увольнения после наступления пенсионного возраста);

предоставлять матерям либо другим лицам, воспитывающим детей – школьников младших классов, однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний – 1-го сентября.

7.5. Работодатель и Профком оказывают материальную помощь Работникам (при наличии экономии фонда заработной платы, профсоюзных средств):

в связи со смертью близких родственников в размере 2000 рублей;

в связи с длительной болезнью работника в размере 2000 рублей;

в связи с другими особыми обстоятельствами – по ходатайству Профкома.

8. Охрана труда и здоровья

8. Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья Работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Работодатель обеспечивает:

8.1. Право Работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников.

Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда и улучшению условий труда работников Государственного казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 2 «Апельсин» (приложение № 5 к коллективному договору) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.3. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказания первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

8.4. Информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты.

8.5. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда.

8.6. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения (по согласованию) Профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

8.7. Безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

8.8. Разработку и своевременное выполнение мероприятий по приведению условий труда на рабочих местах в соответствие с требованиями безопасности и гигиены труда.

8.9. Содействие участию представителей Профсоюза в проведении расследований аварий и несчастных случаев на производстве.

8.10. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

8.11. Финансирование мероприятий на проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

8.12. Освобождение Работников от работы для прохождения диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.13. Освобождение от работы Работников, не достигших возраста,

дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и Работников, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, для прохождения диспансеризации на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.14. Приобретение и выдачу Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, на основании результатов специальной оценки труда (приложение № 6 к коллективному договору).

8.15. Приобретение и выдачу Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, смывающих и обезвреживающих средств (приложение № 7 к коллективному договору).

8.16. Работа по охране труда в Учреждении проводится исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой не реже одного раза в 5 лет.

Порядок и сроки проведения специальной оценки условий труда устанавливаются Работодателем с учетом мнения Профсоюза. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются представители Профсоюза.

8.18. Работодатель обеспечивает страхование Работников от несчастных случаев в размере 0,2% от фонда оплаты труда (ФОТ).

8.19. Сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника.

8.20. Работодатель и Профсоюз обеспечивают выборы уполномоченных членов Профсоюза по охране труда и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей, в соответствии с Положением об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда, утвержденного приказом Работодателя.

8.21. Профсоюз и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют:

- контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах;
- участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма;
- контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью Работников;
- предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью

Работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

8.22. В Учреждении создается и действует на паритетной основе совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профсоюза в количестве не менее 3 человек.

Работодатель и Профсоюз обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

9. Обеспечение деятельности профсоюзной организации и прав профсоюзных работников

9. Работодатель обязуется:

9.1. При наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно удерживать и перечислять на счет профсоюзной организации 1% от оклада Работника.

Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

9.2. Бесплатно и беспрепятственно предоставлять Профкому всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам для осуществления ими уставной деятельности.

9.3. Принимать решения с учетом мнения (по согласованию) Профкома в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Главы администрации города Байконур.

9.4. Приостанавливать в обязательном порядке по требованию Профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия коллективных договоров до устранения имеющихся разногласий.

9.5. Предоставить Профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

Работодатель заблаговременно ставит Профкома в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития, регулярно предоставляет в Профсоюз информацию о размере начисленных и перечисленных взносов.

9.7. Работодатель согласовывает с Профсоюзом все решения, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий Работникам.

9.8. Представители вышестоящих профсоюзных органов вправе по согласованию с Работодателем осуществлять профсоюзный контроль за состоянием охраны труда в Учреждении.

9.9. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, посвященных вопросам социально-

экономического развития Учреждения и регулирования в нем социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов.

Работодатель обязуется в установленный срок рассматривать по существу письменные предложения Профсоюза и сообщать на них мотивированные ответы.

9.10. Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии:

по реорганизации, ликвидации Учреждения;

по аттестации Работников на соответствие занимаемой должности;

по расследованию несчастных случаев на производстве, по охране труда, по рассмотрению установлению компенсационных, стимулирующих надбавок и материальному поощрению работников;

по трудовым спорам;

внутрипроверочную, если проверка проводится в отношении Работника Профсоюза;

экспертную по согласованию с Работодателем.

9.11. Производить оплату обучения уполномоченного (доверенного) лица в образовательных центрах по охране труда по направлению Работодателя за счет средств Работодателя.

9.12. Предоставлять членам Профсоюза, не освобожденным от основной работы, для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, дополнительные оплачиваемые отпуска:

за исполнение обязанностей председателя Профсоюза – 3 календарных дня;

за исполнение обязанностей уполномоченных Профсоюза по охране труда – 2 календарных дня.

Оплата дополнительных отпусков членам Профсоюза производится за счет средств экономии фонда оплаты труда.

9.13. Членам Профсоюза, не освобожденным от основной работы, за работу в комиссиях Профсоюза предоставлять свободное время с сохранением среднего заработка для участия в работе этих комиссий:

за исполнение обязанностей председателя Профсоюза – 3 часа в неделю;

за исполнение обязанностей уполномоченных Профсоюза по охране труда – 2 часа в неделю.

Оплата труда за работу в комиссиях Профсоюза производится за счет экономии фонда оплаты труда.

9.14. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а так же для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им на семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10. Деятельность профсоюзной организации

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы.

10.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

10.3. Обсуждать с работодателем вопросы о соблюдении прав и интересов работников учреждения для принятия решения:

составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);

привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

составление графика ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);

изменение системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышении оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях (ст. 135,147 ТК РФ);

расторжение трудового договора с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя;

ликвидация организации, ее подразделений, изменении формы собственности или ее организационно-правовой формы, полное или частичное приостановление работы, влекущие за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда.

10.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза и комиссии по трудовым спорам в суде.

10.5. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации работников, специальной оценке рабочих мест, расследованию несчастных случаев на производстве, охране труда и других.

10.6. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников учреждения, в том числе педагогических работников.

10.7. Ведение коллективных переговоров, заключение соглашений и коллективных договоров от имени работников учреждения.

10.8. Участвовать в разработке мер по социальной защите работников, определении основных критериев жизненного уровня, размеров индексации заработной платы в зависимости от изменения индекса цен,

10.9. Осуществлять культурно-массовую работу в Учреждении.

10.10. Профсоюз оказывают материальную помощь Работникам (при наличии профсоюзных средств):

в связи со смертью близких родственников;

в связи с длительной болезнью работника;

в связи с другими особыми обстоятельствами – по ходатайству работника перед Профсоюзом.

11. Контроль за выполнением коллективного договора

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его.

12. Ответственность сторон

12.1. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

13. Действие коллективного договора

13.1. Коллективный договор заключается на три года и вступает в силу с **01 января 2021 года**.

13.2. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

13.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

13.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

13.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

13.6. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

13.7. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

13.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

13.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются за два месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

13.10. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Управление экономического развития администрации города Байконур.

13.11. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

