

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД №1 П. НЕРЛЬ

155030; Ивановская область, Тейковский район, п. Нерль, ул. Лесная, д.22, телефон: 8(4934)34-93-32
E-mail: dsnomerodin@ivreg.ru

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками муниципального
казенного дошкольного образовательного учреждения
детского сада №1 п. Нерль
по защите социально – трудовых прав работников
с 2022 года по 2025 год. 21/17-35

От работодателя:

Заведующий МКДОУ
детского сада №1 п. Нерль:

Фелотова Валентина Алексеевна



От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации:

Караваева Наталья Павловна

М.П.



Комитет Ивановской области по труду,
содействию занятости населения
и трудовой миграции

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН**

за № 21/17-35 от 15.12.22

подпись _____

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении детском саду №1 п.Нерль, заключен на срок с 15 декабря 2022 года до 15 декабря 2025 года между работодателем в лице заведующего Федотовой Валентины Алексеевны и работниками в лице председателя профсоюзного комитета Караваевой Натальи Павловны.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), с районным соглашением, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников МКДОУ детского сада №1 п. Нерль (далее Учреждение) 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, отраслевым, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники дошкольного образовательного учреждения, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее профком) – Караваевой Натальи Павловны;

Работодатель организации в лице его представителя – заведующего ДОУ Федотовой Валентины Алексеевны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников дошкольного образовательного учреждения, но выборный орган первичной профсоюзной организации не несёт ответственности за нарушение прав работников и не являющихся членами профсоюза.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, при наличии их соответствующего заявления и ежемесячного перечисления денежных средств в размере 1% от заработной платы за счёт профсоюзного органа (ст.30,31 ТК РФ) .

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания под роспись. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.(ст. 44 ТК РФ).

1.8. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования дошкольного образовательного учреждения, в том числе изменении типа образовательного учреждения (казенное, бюджетное, автономное), и расторжение трудового договора с руководителем ДОУ.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) дошкольного образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 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 в порядке, установленном ТК РФ статья 44.

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. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до 15 декабря 2022 года.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение профкома :

- 1) Положение о системе оплаты труда работников Учреждения;
- 2) Положение о распределении стимулирующей части об оплате труда педагогических работников;
- 3) Соглашение по охране труда Учреждения;
- 4) Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- 5) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой,;
- 6) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение моющими средствами Учреждения
- 7) другие локальные нормативные акты Учреждения.

1.17. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении Учреждением (непосредственно самими работниками и через профком):

- учет мотивированного мнения, согласие профкома при решении вопросов в случаях установленных ТК РФ и законодательством РФ;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов Учреждения;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии Коллективного договора Учреждения.

Коллективный договор состоит из основного текста, приложений к нему являющихся неотъемлемой частью регионального Соглашения.

2. Трудовые отношения.

2.1. Трудовые отношения с работником заключаются на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных (ст. 59 ТК РФ) либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условия её выполнения.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжение) работодателя должно соответствовать условиям заключённого трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приёме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и другое. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Уменьшение или увеличение объёма педагогической нагрузки педагогов по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Учреждения, возможны только:

- 1) по взаимному согласию сторон;
- 2) по обстоятельствам, независящим от воли сторон.

2.6. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на один учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности. (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 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 в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу, то при отсутствии указанной работы или отказа работника от перевода, трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ст. 77 ТК РФ.

2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, с «Положением о первичной профсоюзной организации», действующими в данном Учреждении.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.9. В случае противоречия условий коллективного договора и трудового договора в отношении работников, на которых распространяется действие коллективного договора, действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работников.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.1.2. Работодатель 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 Учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в разрезе специальности.

3.2.2. Повышать дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности педагога, не реже чем один раз в три года.

3.2.3. 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 в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном (ст. 173 - 176 ТК РФ).

3.2.5. Предоставлять (при наличии возможности и с согласия работодателя) гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации. Обучения вторым профессиям.

3.2.6. В соответствии с ([ч. 4 ст. 51](#)) Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» кандидаты на должность руководителя государственной или муниципальной образовательной организации и ее руководитель должны проходить обязательную аттестацию, порядок и сроки которой устанавливаются учредителями этих образовательных организаций. Должность заместителя руководителя не указана в числе лиц, проходящих обязательную аттестацию.

3.2.7. Аттестации подлежат все педагоги Учреждения осуществляющего образовательную деятельность.

3.2.8. Учреждение может на основании ([ст. 8](#) и [ч. 2](#)) ([т.е. второго абзаца](#)) [ст. 81](#) Трудового кодекса РФ) принять положение об аттестации на соответствие занимаемой должности, предусмотрев в нем аттестацию любых работников учреждения, не относящихся к педагогическим работникам.

3.2.9. Нормативные акты, предусматривающие аттестацию работников Учреждения, принимаются с учетом мнения представительного органа работников, т.е. профкома учреждения ([ч. 2 ст. 81](#) Трудового кодекса РФ).

3.2.10. Учреждение принять соответствующий локальный нормативный акт: «Положение о порядке аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям».

3.2.11. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности будет проводиться аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой Учреждением, осуществляющими образовательную деятельность, на основе оценки профессиональной деятельности педагогов ([ч. 2 ст. 49](#) № 273-ФЗ).

3.2.12. Педагог обязан пройти аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности ([п. 8 ч. 1 ст. 48](#) № 273-ФЗ).

3.2.13. В соответствии с п. 9 Раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761 н, Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, но обладающие

достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Администрация Учреждения должна провести такую специальную аттестацию.

Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
 - б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
 - в) беременные женщины;
 - г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
 - д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
 - е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.
- Аттестация педагогических работников, предусмотренных [подпунктами "г" и "д"](#) настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков. Аттестация педагогических работников, предусмотренных [подпунктом "е"](#) настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

3.2.14. Ознакомить работника с его правом согласно (ст. 52,53 ТК РФ и ст. 26 ФЗ № 273) «Об образовании в Российской Федерации» участвовать в управлении Учреждением через действующий в Учреждении профессиональный союз работников.

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 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).

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по (п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ), предоставлять свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя по пункту 2, 3, 5 (ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 373 ТК РФ).

4.1. 4. Стороны договорились, что:

4.1.4.1.Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют лица, указанные в (ст. 179 ТК РФ) , имеют также:

- лица пред пенсионного возраста(за два года до пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- молодые специалисты ,имеющие трудовой саж до 2-х лет;
- не освобождённый председатель первичной профсоюзной организации.

4.1.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ). А именно:

Уволенному работнику выплачивается выходное пособие в размере среднемесячного заработка, а также за ним сохраняется среднемесячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях среднемесячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- Отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном законодательством РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ),
- Призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую его альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ).
- Восстановлением на работе работника, ранее выполняющего эту работу (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ).
- Отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).
- Признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством РФ (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ).
- Отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), (ч. 3 ст.81 ТК РФ).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись за 2 месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в (ч. 2 ст. 180 ТК РФ), выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

4.1.4.3. Работникам, высвобожденным из Учреждения в связи с сокращением численности штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно - оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

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

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 190 ТК РФ), утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а

также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно- хозяйственного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.1.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

5.1.4. 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 также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

5.1.5. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных (ст. 113 ТК РФ), а именно: с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом.

Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие 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, т. е. в случае бедствия или угрозы бедствия, и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение работников Учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюза.

Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной и праздничный нерабочий день.

Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном (ст. 153 ТК РФ). По желанию работника ему может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха (при наличии подменного работника). Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующий нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).

5.1.6. В случаях, предусмотренных (ст. 99 ТК РФ), работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

5.1.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по гражданско-правовому договору.

5.1.8. При приостановлении образовательной деятельности Учреждения в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни, здоровья работников и обучающихся, работникам образовательного учреждения сохраняется выплата средней заработной платы.

Время отдыха – время в течении которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течении рабочего дня, ежедневный отдых, выходные дни (еженедельный отдых), нерабочие праздничные дни, отпуска(ст. 107 ТК РФ),

5.1.9. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ – 42 (56) календарных дня (Ст. 334 ТК РФ), для обслуживающего персонала – 28 календарных дней.

Работникам предоставляется ежегодный коллективный отпуск продолжительностью 28 календарных дней. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных (ст. 124 – 125 ТК РФ).

А именно:

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем в соответствии с письменным заявлением работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнении работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Очередность предоставления неиспользованной оплачиваемой части отпуска педагогических работников продолжительностью 14 календарных дней предоставляется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, (ст. 126 ТК РФ).

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска. Превышающая 28 календарных дней, (ст. 126 ТК РФ).

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.1.9. Работодатель обязуется:

5.1.9.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со (ст. 117 ТК РФ)

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со (ст. 119 ТК РФ).

5.1.9.2. Предоставлять работникам дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 календарных дня;
- на похороны родителей обоих супругов, супруга, супруги, детей, брата, сестры – 3 календарных дня;

- не освобожденному председателю профсоюзной организации – календарных дня;
- общественному инспектору по охране прав детства – 3 календарных дня;
- участникам боевых действий – 14 календарных дней;
- уполномоченный профсоюза по охране труда- 2 календарных дня;
- руководитель и работники образовательных учреждений, не пропустившая ни одного рабочего дня по болезни и не имеющий дисциплинарных взысканий по работе в течении учебного года – 2 календарных дня.(ст. 116 ТК РФ).
- двух дополнительно оплачиваемых дней отдыха – Работнику, который прошел полный курс вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID- 2019), вызываемой вирусом SARS-CoV-2, с использованием вакцины прошедшей государственную регистрацию.

5.1.9.3. Предоставить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со (ст. 128, 263 ТК РФ), а именно:

- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста (1- 4 классы) в школу – 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 5 календарных дней;
- для проводов сына в армию – 2 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости – 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – 60 календарных дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших и умерших вследствие ранения, контузии, увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 14 календарных дней;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет – 14 календарных дней.

5.1.10. Педагогические работники Учреждения имеют 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.

5.1.11. Учреждение работает по пятидневной неделе, общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.1.12. Время перерывов для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Учреждению, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка по согласованию с профкомом.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам и обслуживающему персоналу возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания работников (кроме педагогических) устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка. (ст.108 ТК РФ).

6. Оплата и нормирование труда.

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе Решения Совета Тейковского муниципального района Ивановской области от 29.12.2020 года № 4/3. в действующей редакции «Об утверждении Положений о системе оплаты труда работников учреждений и организаций, финансируемых из бюджета Тейковского муниципального района» и в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципального

казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада №1 п. Нерль согласованным с профсоюзным комитетом (Приложение № 1).

Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляются на основании Положения о распределении стимулирующей части оплаты труда педагогических работников МКДОУ детского сада №1 п. Нерль утверждённого приказом руководителя и согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организацией (Приложение№ 2)

6.1.2. Заработная плата работников определяется с учетом:

- должностных окладов работников, образованных путем умножения минимальных окладов по профессионально–квалификационным группам на повышающие коэффициенты;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- доплат до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

6.1.3. Условия оплаты труда работникам, включая размер минимального оклада, повышающие коэффициенты к окладу, размеры выплат компенсационного характера с указанием их видов, размеры и условия выплат стимулирующего характера, доплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного федеральным законодательством являются обязательными для включения в трудовой договор работников Учреждения.

6.1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного в соответствии с законодательством.

6.1.5. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учётом :

- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально трудовых отношений;
- мнение профсоюзной организации ДОУ.

6.1.6. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются Комиссией по распределению стимулирующих выплат Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета и по представлению руководителя Учреждения(раз в квартал или раз в полгода) .

6.1.7. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда устанавливаются локальным актом и выплачиваются единовременные, квартальные или полугодовые выплаты за счет средств фонда стимулирования труда.

6.1.8. Формирование фонда оплаты труда работников ДОУ осуществляется на основании утверждённого законом области об областном бюджете на соответствующий финансовый год норматива бюджетного финансирования на одного воспитанника для обеспечения Временных требований государственного образовательного стандарта и средств, приносящей доход деятельности. Фонд оплаты труда работников ДОУ формируется заведующим ДОУ на календарный год.

6.1.9. Экономия по фонду оплаты труда дошкольного образовательного учреждения направляется на выплаты стимулирующего характера и материальная помощь работникам.

6.1.10. Индексация заработной платы работников производится по постановлению Правительства области.

6.1.12. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем два раза в месяц для основных сотрудников через Сбербанк (на лицевой счёт на пластиковую карту работника).

Днями выплаты заработной платы являются: 15 и 30 день каждого месяца. Если день выплаты заработной платы приходится на выходные дни, то заработная плата перечисляется перед выходными днями.

6.1.13. Оплата отпуска, в том числе учебного, производится не позднее, чем за 3 дня до его начала(ст. 136 ТК РФ). В случае задержки выплаты отпускных работник ДООУ оставляет за собой право по письменному заявлению не уходить в отпуск до его получения. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со статьёй 236 ТК РФ.

Средний дневной заработок для начисления отпускных и выплат компенсаций за неиспользованный отпуск исчисляется за последние 12 или 3 календарных месяца, если это не ухудшает положение, согласно заявлению работника (ст. 139 ТК РФ).

6.1.14. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об объеме денежной суммы, подлежащей выплате.

6.1.15. Руководитель Учреждения обеспечивает занятость работников во время карантин, сильных морозов, стихийных бедствий, а выплату заработной платы производит в полном размере.

6.1.16. Администрация Учреждения обязуется сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном (ст. 142 ТК РФ), заработную плату в полном размере.

6.1.17. Оплата труда при совмещении профессий (должностей) работникам производится в соответствии со (ст. 151 ТК РФ).

6.1.18. Работникам, которые работают на основной работе при неполной нагрузке, оплата производится пропорционально отработанному времени от минимального размера оплаты труда (МРОТ).

6.1.19. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со (ст. 152 ТК РФ).

6.1.20. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится в соответствии со (ст. 285 ТК РФ). Если установленная ставка по выполняемой должности меньше уровня минимальной системы оплаты труда (МРОТ), то заработная плата по исполненной работе должна начисляться пропорционально отработанному времени от утвержденного уровня минимальной системы оплаты труда (МРОТ), выплачивается не реже, чем 2 раза в месяц.

6.1.21. На педагогических работников на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.1.22. Работникам, выезжающим с группой детей в оздоровительные лагеря, заработная плата выплачивается от объема выполняемой работы. Дети, не поехавшие в лагерь, могут быть включены в другие возрастные группы, при этом работникам, работающим в этих группах, заработная плата производится в соответствии со (ст. 151 ТК РФ).

6.1.24. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и сроков выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

7. Гарантии и компенсации.

7.1. Стороны договорились, что работодатель:

7.1.1. Обеспечивает предоставление работникам гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» и другими законодательными актами.

7.1.2. Обеспечить правовой статус педагогических работников. Права и свободы педагогических работников, гарантии их реализации.

7.1.3. Доплаты за увеличение объема работ (работа, связанная с образовательным процессом и не входящая в круг основных обязанностей педагогического работника), а также порядок их установления определяются Учреждением самостоятельно.

В перечень видов увеличения объема работ могут включаться: делопроизводство и другое.

8. Охрана труда и здоровья.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц (Соглашение по охране труда на учебный год. – (Приложение № 3)

8.1.2. Провести в Учреждении специальную оценку рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения профкома.

8.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам, приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начала учебного года. Проводить повторный инструктаж по охране труда один раз в полугодие.

8.1.4. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

8.1.5. Обеспечить работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, санитарной одеждой, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами .

Обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.1.6. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.1.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работником Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушений требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

8.1.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.1.10. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда, до проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда в соответствии с Коллективным договором.

8.1.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждую рабочую профессию, должность и виды выполняемых работ с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.1.12. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.13. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием, условиями, и охраной труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.14. Оказывать содействие техническим инспекторам труда и уполномоченным по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении и предоставлять уполномоченным по охране труда профсоюза два часа в неделю оплачиваемого времени или дополнительные дни к отпуску. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.15. Обеспечить прохождение работниками обязательных бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров.

8.2. Профсоюз обязуется:

8.2.1. Избрать из своего состава уполномоченного по охране труда, добиваться соблюдения его прав и гарантий.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Стороны договорились о том, что:

9.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью. Работодатель способствует функционированию первичной профсоюзной организации.

9.1.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.1.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.1.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно 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, интернетом (ст. 377 ТК РФ).

9.1.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза (при наличии их письменных заявлений).

В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%., установленном первичной профсоюзной организацией,

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.1.6. Работодатель высвобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов в созываемых профсоюзом съездах, конференциях, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

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

9.1.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития Учреждения.

9.1.9. Члены профкома включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других (ст.52-53, 370-372 ТК РФ).

9.1.10. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст.113 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- премирование работников;
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

а по согласованию с профкомом следующие:

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы за вредные 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.

9.10.11. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- размеры повышения заработной платы в ночное время(ст. 154 ТК РФ);
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок, доплат, а так же выплат стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы.

9.10.12.Ссогласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации;
- временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 ст.72.2 ТК РФ.

9.10.13. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости остался 1 год и менее, до наступления пенсионного возраста сохраняется уровень оплаты в соответствии с имеющейся ранее квалификационной категории по согласованию с профсоюзным комитетом.

10. Обязательства профкома.

10.1. Профком обязуется:

10.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально – трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.1.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.1.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Учреждения, в том числе средства, полученные от мероприятий, проведенных в детском саду.

10.1.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.1.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.1.6. Направлять учредителю Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.1.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.1.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.1.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников Учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.1.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно – курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному Тейковского муниципального района.

10.1.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.1.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.1.13. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

10.1.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.

10.1.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.1.16. Осуществлять культурно – массовую и физкультурно – оздоровительную работу с членами профсоюза в Учреждении.

10.1.17. Ознакомить всех вновь принятых на работу в Учреждение с Положением о первичной профсоюзной организации, Уставом профсоюза, гарантиями и льготами, установленными по инициативе профсоюза в Коллективном договоре, положением о материальной помощи для членов профсоюза, о санаторно-курортном лечении для членов профсоюза и членов его семьи, об обязательном участии председателя профсоюзной организации при аттестации работника

(в качестве его защитника), о бесплатной юридической помощи для членов профсоюза, в том числе подготовке искового заявления по оспариванию отрицательного решения Пенсионного фонда на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

11. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон.

11.1 Стороны договорились о том, что:

11.1.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

11.1.2. Контроль за выполнением Коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставить друг другу, а также соответствующим органам по труду, необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса. О результатах контроля стороны отчитываются на профсоюзном собрании работников.

11.1.3. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

11.1.6. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.1.7. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

От работодателя:
Заведующий
МКДОУ детский сад №1 п. Нерль

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ В.А. Федотова

_____ Н.П. Караваева

Коллективный договор подписан сторонами « 15» декабря 2022 года

