

**От администрации:**

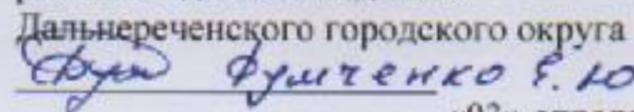
Заведующий муниципальным бюджетным  
дошкольным образовательным учреждением  
«Центр развития ребёнка – детский сад № 5»  
Дальнереченского городского округа

 О.В. Севостьянова  
«03» апреля 2023 года



**От трудового коллектива:**

Председатель совета трудового коллектива  
муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения «Центр развития  
ребёнка – детский сад № 5»  
Дальнереченского городского округа

 Е.Ю. Фуженко  
«03» апреля 2023 года

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Центр развития ребёнка – детский сад № 5»  
Дальнереченского городского округа  
2023 – 2026 г.

Принят на совете трудового коллектива  
«03» апреля 2023 года  
Протокол № 2

## РАЗДЕЛ I

### Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребёнка – детский сад № 5» Дальнереченского городского округа (далее ДОУ) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав, профессиональных интересов работников МБДОУ «ЦРР – детский сад № 5» 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 тарифным соглашением, региональными и территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного Договора МБДОУ «ЦРР – детский сад № 5» являются:

- работодатель муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка – детский сад № 5» Дальнереченского городского округа в лице его представителя - Заведующего Севостьяновой Ольги Васильевны, именуемый далее «Работодатель»

- работники учреждения, именуемые далее «Работники», представленные представительным органом трудового коллектива, именуемым в дальнейшем «Совет трудового коллектива» в лице – председателя совета трудового коллектива, избранного на общем собрании тайным голосованием Думченко Елены Юрьевны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка – детский сад № 5» .

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

1.5. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. 1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.6. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников ДОУ.

1.7. Сторонами решаются все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора.

1.8. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.9. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение совета трудового коллектива:

1) Правила внутреннего трудового распорядка;

2) Положение о системе оплаты труда работников;

3) Соглашение об охране труда;

5) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

6) Положения о комиссиях, созданных в ДОУ (по разрешению трудовых споров, по рассмотрению несчастных случаев и т.д.).

7) Положение о Совете трудового коллектива.

1.10. Стороны определяют следующие формы управления ДОУ непосредственно и через Совет трудового коллектива:

- учёт мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

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

- обсуждение с работодателем вопросов о работе ДООУ, внесении предложений по её совершенствованию;
  - участие в разработке и принятия коллективного договора.
- 1.11. При несогласии администрации ДООУ с решением Совета трудового коллектива вопрос решается на общем собрании трудового коллектива.
- 1.12. Общие обязательства работодателя и представителя работников:
- работодатель признает совет трудового коллектива единственным представителем работников, поскольку он уполномочен общим собранием работников представлять их интересы в области труда;
  - в случае пересмотра норм законодательства, иных нормативных актов, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, действуют нормы этих актов;
  - работники предоставляют право председателю совета трудового коллектива договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор изменений и дополнений в порядке, действующем для его заключения;
  - коллективный договор заключен на 3 года, вступает в силу со дня его подписания и действует в течение 2023 -2026 годов;
  - стороны приступают к разработке и заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

## РАЗДЕЛ II

### **Управление организацией, повышение эффективности социального партнёрства**

Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательного учреждения, и необходимость улучшения социально-экономического положения работников

#### **2.1. Стороны договорились о том что:**

- руководствуются федеральными законами, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, решениями соответствующего государственного или муниципального органа, осуществляющего управление в сфере образования, Уставом дошкольного образовательного учреждения;
- осуществляют согласованные действия по реализации образовательной программы в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, законом РФ «Об образовании» № 273-ФЗ от 29.12.2012., с изменениями и дополнениями вступившими в силу (с 14.07.2022);
- совместно добиваются повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий работников ДООУ;
- способствуют развитию творчества, повышению профессионализма педагогических работников, обеспечивают организационное и финансовое сопровождение творческих конкурсов «Воспитатель года России», и др. в соответствии с Положением;
- содействуют повышению эффективности заключаемого коллективного договора в ДООУ.

#### **2.2. Работодатель:**

- признаёт выборный орган - Совет трудового коллектива, единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора. Представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социальных льгот и гарантий членам коллектива;
- обеспечивает полное и своевременное финансирование образовательного учреждения, в соответствии с объемами бюджетных обязательств, утвержденными законами о федеральном и муниципальном бюджетах;
- принимает решение в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, по установлению либо изменению условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с советом трудового коллектива;

- организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических и руководящих работников образовательного учреждения в соответствии с законодательством;
- предоставляет Совету трудового коллектива по его запросам информацию, необходимую для заключения коллективного договора, контроля, над его выполнением и по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором;
- сотрудничает с Советом трудового коллектива в рамках установленного трудового распорядка, предьявляет и своевременно рассматривает конструктивные предложения и взаимные требования, разрешает трудовые споры посредством переговоров;
- обеспечивает участие представителей Совета трудового коллектива в работе Педагогического совета, совещаний, комиссий и других мероприятиях;
- включает представителей Совета трудового коллектива по уполномочию работников в коллегиальные органы управления ДОО. Создает условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором;
- гарантирует работникам детского сада условия труда, обеспечивающие исполнение им должностных обязанностей;
- утверждает график ежегодных отпусков за две недели до наступления календарного года и извещает работника под роспись не позднее, чем за 2 недели до начала отпуска;
- работникам ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.
- предоставляет работникам дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью – до 5 календарных дней:
  - в случае свадьбы работника,
  - в случае смерти близких родственников.
- работникам предоставлять при наличии производственных возможностей по письменному заявлению ежегодный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней в удобное для них время:
  - имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
  - имеющим ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
  - одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до четырнадцати лет;
  - отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери.
- работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего заведения и обратно.

### **2.3. Совет трудового коллектива:**

- обеспечивает в соответствии с Положением о Совете трудового коллектива защиту социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ДОО;
- оказывает помощь членам коллектива в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе;
- способствует соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;
- вносит предложения Работодателю по разработке систем и форм оплаты труда, управлению организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, принятию текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному выполнению обязанностей работников по трудовому договору;
- содействует предотвращению в ДОО коллективных трудовых споров.

### **2.4. Работники обязуются:**

- полностью, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- исполнять приказы, распоряжения руководителя;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- повышать квалификацию;
- соблюдать Устав детского сада, правила внутреннего трудового распорядка;
- своевременно оповещать администрацию и руководителя о невозможности выполнять работу по уважительным причинам;
- соблюдать нормы профессиональной этики работников в детском саду;
- бережно относиться к имуществу учреждения и других работников, принимать меры по обеспечению сохранности, эффективному использованию по назначению;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозы жизни и здоровью людей ДОО;
- соблюдать правила техники безопасности, противопожарные правила, правила производственной санитарии и гигиенические требования СанПиН для дошкольных образовательных учреждений;
- участвовать в программе развития детского сада, в проводимых администрацией мероприятий по поддержанию чистоты и порядка на территории детского сада;
- не разглашать персональные данные воспитанников, их родителей (законных представителей) и работников детского сада, а также конфиденциальную информацию;
- поддерживать и повышать своим поведением деловую репутацию детского сада;
- своевременно проходить медицинские осмотры;
- способствовать созданию благоприятного психологического климата в коллективе.

### РАЗДЕЛ III

#### **Трудовые отношения, рабочее время и время отдыха**

##### **3.1. Стороны договорились о том что:**

- трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевым, территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором;
- трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя;
- трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе;
- прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора;
- Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).
- условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором;

В соответствии с частью 1 ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора;

3.1.1. В трудовом договоре могут быть предусмотрены дополнительные условия (ч.4 ст.57 ТК), не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

3.1.2. Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.1.3. Наименования должностей и профессий работников образовательного учреждения должны соответствовать наименованиям, указанным в «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих» и «Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих».

3.1.4. Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, служат основой для разработки должностных инструкций конкретного педагогического работника в образовательном учреждении.

3.1.5. При приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом образовательного учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

**3.2. Объем педагогической работы** работникам, устанавливается работодателем исходя из количества часов, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с Советом трудового коллектива.

3.2.1. Объем педагогической работы педагога больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.2.2. Уменьшение или увеличение нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с нагрузкой, оговоренной в приказе руководителя учреждения, возможны только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон - по взаимному согласию сторон;

3.2.3. О введении изменений условий трудового договора определенных сторонами, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

На основании приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010г.№ 761-н об утверждении «Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», повышением уровня квалификационных требований по ряду должностей, расценивать необходимость дополнительной профессиональной подготовки работника, как условие выполнения работниками определенного вида деятельности, в связи с чем, повышение квалификации работника проводить на основании заключения дополнительного договора с предоставлением гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

**3.3. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:**

3.3.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников образовательных учреждений определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов. Продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12. 2014г. № 1601. «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.3.2. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы. Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы. Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах. Режим рабочего времени МБДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад № 5» с 07-45 до 18.15. в течение 5 дней в неделю. Выполнение работы регулируется расписанием образовательной деятельности.

3.3.3. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего распорядка, утверждаемыми заведующим:

40 часов в неделю – обслуживающему персоналу.

Педагогическим работникам:

20 часов в неделю – учителю-логопеду;

24 часа в неделю – музыкальным руководителям;

30 часов в неделю – инструктору по физической культуре;

36 часов в неделю – педагогу-психологу, старшему воспитателю, воспитателям ДОУ;

40 часов в неделю – младшим воспитателям.

3.3.4. Должностные оклады других работников, не перечисленных в пунктах 3.3.1-3.3.3. в том числе руководителей образовательных учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда. Режим рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников ДОУ, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения, и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, трудовым договором, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

3.3.5. Конкретная продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка графиками сменности - (при наличии сменной работы), утверждаемыми работодателем с учетом мнения совета трудового коллектива.

3.3.6. Для сторожей устанавливается суммированный учет рабочего времени за календарный месяц по скользящему графику выхода на работу.

**3.4. Работа в выходные и праздничные дни.** Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

Привлечение работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа совета трудового коллектива.

### **3.5. Отпуск**

3.5.1. Педагогическим работникам ДОУ предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью - 42 к.д. + 8 дней определенным постановлением Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного отпуска, предоставляемого педагогическим работникам» ( с изменениями на 7 апреля

2017 года). Другим работникам образовательных учреждений ежегодно предоставляется не менее 28 к.д+8 дней отпуска. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

3.5.2. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем за две недели до наступления календарного года, с учетом мнения выборного органа совета трудового коллектива. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика. Отдельным категориям работников, в случаях предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3.5.3. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или по частям на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника. Ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных и общественных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных законодательным, локальными нормативными актами учреждения образования.

3.5.4. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. По письменному заявлению работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в соответствии со статьей 126 ТК РФ, кроме работников, указанных в части 3 статьи 126 ТК РФ.

3.5.5. Педагогические работники ДОО имеют право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются учредителем (или) Уставом МБДОУ (ст. 335 ТК РФ)

3.5.6. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда в соответствии с законодательством.

3.5.7. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней.

3.5.8. Работодатель с учетом производственных и финансовых возможностей может устанавливать работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Дополнительные отпуска присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, либо могут предоставляться в каникулярное время. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа Совета трудового коллектива

3.5.9. Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. (ст.128 ТК РФ)

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или

умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;  
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;  
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;  
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

## РАЗДЕЛ IV

### Развитие педагогического потенциала

#### 4.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

##### 4.1.1. Педагогические работники ДОУ имеют право:

а) на самостоятельный выбор и использование педагогических технологий, методики обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний воспитанников в соответствии с ФГОС ДО, ФОП ДО;  
б) на повышение квалификации. В этих целях администрация создает условия, необходимые для успешного обучения работников в учреждениях высшего профессионального образования, а также в учреждениях системы переподготовки и повышения квалификации;  
в) на аттестацию на добровольной основе на соответствующую квалификационную категорию и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;

##### 4.1.2. Работодатель совместно с Советом трудового коллектива договорились, что в целях реализации «Государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" на 2018-2025гг.», направленной на модернизацию и развитие ДОУ:

- способствуют созданию действенного и эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации педагогических работников.

- содействуют профессиональной подготовке педагогических работников и овладению ими новыми компетенциями, в том числе информационно-коммуникативными технологиями в образовательном процессе для решения задач повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности воспитанников.

- содействуют созданию необходимых условий труда педагогическим работникам и оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехниккой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

- обеспечивают реальные возможности организации и проведения аттестации педагогических работников, работу экспертов из числа привлеченных специалистов и работников, предусматривают бюджетное обеспечение проведения аттестационных процедур.

#### 4.2. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4.2.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки для нужд образовательного учреждения.

4.2.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников образовательного учреждения.

#### 4.3. Работодатель обязуется предоставить право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года; (пункт 2 часть 5 ст.47закон РФ «Об образовании» № 273-ФЗ)

4.3.1. 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).

4.3.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые.

4.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, необходимым для образовательного учреждения.

4.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям, оплаты труда со дня вынесения решения главной аттестационной комиссией.

4.3.5. Способствовать принятию адекватных мер по обеспечению должного уровня социальной защиты увольняемым по результатам аттестации педагогическим работникам.

#### **4.4. Работа с молодыми кадрами**

(Молодой специалист – специалист, окончивший учебное заведение, имеющий стаж работы менее 3 лет.)

В целях более эффективного участия молодых работников в повышении уровня работы учреждения, обеспечения занятости, усиления социальной защищенности, вовлечения в активную жизнь в учреждении стороны договорились:

Работодатель обязуется:

- организовать и проводить культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия;
- предоставлять гарантии и компенсации молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего и высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором;
- обеспечить молодым работникам доступность занятий спортом, самодеятельностью, возможность реализации творческих способностей и интересов;
- закреплять наставника за молодым специалистом, прибывшим на работу в учреждение после окончания учебного заведения.

## **РАЗДЕЛ V**

### **Оплата и нормирование труда**

#### **5.1. Стороны исходят из того, что:**

- для работников детского сада оплата труда осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда;
- заработная плата состоит из должностного оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера в размерах, определённых Положением об оплате труда работников МБДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад № 5»;
- заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена;
- днями выплаты заработной платы являются 30 число текущего месяца – заработная плата за первую половину месяца и 15 числа месяца, следующего за расчётным – окончательный расчёт за отработанный месяц (ст. 136 ТК РФ);
- при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня;
- в соответствии с действующим законодательством ДОУ устанавливает заработную плату работников в зависимости от квалификации работника, сложности, интенсивности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда;
- фонд оплаты труда работников ДОУ формируется на календарный год, исходя из утверждённого объёма лимитов бюджетных обязательств;
- оплата труда работников, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов педагогической работы за

ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 13.05.2019) «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности;
- со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

- премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иным основаниям;

- в пределах выделенного Фонда оплаты труда ДОО ежегодно самостоятельно устанавливает штатное расписание и определяет должностные обязанности работников;

- при наступлении у работника права на изменение оплаты труда и или ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

## **5.2. Работодатель обязан:**

5.2.1. При выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Утверждать форму расчетного листка с учетом мнения Совета трудового коллектива в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

5.2.2. Переводить работнику заработную плату в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

5.2.3. Выплачивать заработную плату непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

5.2.4. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём, осуществлять выплату заработной платы накануне этого дня.

5.2.5. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, и (или) других выплат, причитающихся работнику, выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной стопятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта 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.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.2.6. Проводить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (статья 134 ТК РФ).

5.2.7. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

5.2.8. При совмещении профессий, выполнении обязанностей временно отсутствующего работника другим работником без освобождения его от основной работы, установить по

соглашению сторон размер доплат, с учётом содержания и объёма дополнительной работы в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

5.2.9. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в случае неявки сменяющего работника. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.2.10. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливать не ниже предусмотренных законодательными и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда и утверждаются приказом заведующего ДООУ. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются законодательством РФ и коллективным договором в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2.11. При приостановлении образовательной деятельности учреждения в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни, здоровья работников и обучающихся, работникам образовательного учреждения сохранить выплаты средней заработной платы.

5.2.12. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливать до 12 %, тарифной ставки (оклада) согласно Федерального закона "О специальной оценке условий труда" от 28.12.2013 N 426-ФЗ Редакция от 30.12.2020 (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2021) Федерального закона № 421 –ФЗ « О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием закона "О специальной оценке условий труда"; (редакция от 28.06.2021г. ТК РФ ст.146;147( в новой редакции)

5.2.13. Повышение заработной платы по указанным основаниям производить по результатам специальной оценки условий труда.

5.2.14. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признаётся безопасным, то осуществление указанной выплаты прекращается.

5.2.15. За работу в ночное время с 22.00 до 6.00 часов следующего дня, работнику выплачивать надбавку в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада).

5.2.16. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель ДООУ.

### **5.3. Совет трудового коллектива:**

- принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий, разработке всех локальных нормативных документов ДООУ по оплате труда;
- представляет и защищает трудовые права членов коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде.

## **РАЗДЕЛ VI**

### **Гарантии и компенсации**

#### **6.1. Стороны договорились, что работодатель:**

- ходатайствует перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуждающимся работникам;
- Обеспечивает бесплатное прохождение профилактических и медицинских осмотров работающих сотрудников образовательного учреждения.

## **РАЗДЕЛ VII**

### **Условия работы Охрана и безопасность труда**

#### **7.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда обязуется:**

- финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда;
- выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда;
- проводить специальную оценку условий труда в соответствии с планом-графиком;

- обеспечивать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда;
- организовывать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников, обязанных проходить периодический медицинский осмотр, в соответствии с перечнем профессий и должностей;
- обеспечивать своевременную выдачу работникам:
  - сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей
  - моющих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.
- создать из представителей работодателя и работников комиссию по охране труда;
- трудоустройство беременных женщин осуществлять в соответствии с законодательством РФ;
- запретить курение в учреждении и на территории детского сада;
- выполнять ежегодно до 1 октября все запланированные мероприятия по подготовке к работе детского сада в зимних условиях;
- обеспечить право работников образовательного учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предотвращающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 216 ТК РФ). для реализации этого права:
  - обеспечить функционирование системы управления охраной труда (СУОТ) разрабатывать локальные нормативные акты, определяющие порядок функционирования СУОТ, в разработке мер, направленных на создание безопасных условий труда, предотвращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости; (приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 776н);
  - устанавливает структуру и порядок функционирования СУОТ в положении о системе управления охраной труда;
  - заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
- проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками образовательного учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников ДОУ по охране труда один раз в год;
- обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт образовательного учреждения;
- обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт работодателя (ст.221 ТК РФ);
- сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками образовательного учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. . 216.1 ТК РФ);
- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт;
- 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;
- обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда;
- разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ);
- обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;
- создать в ДОУ комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены совета трудового коллектива;

- осуществлять совместно с советом трудового коллектива контроль, над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда;
- оказывать содействие специалисту по охране труда, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) в проведении контроля, над состоянием охраны труда в ДООУ. В случае выявления ими нарушенных прав работников на здоровые и безопасные условия труда, принимать меры к их устранению;
- обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года, на специальных курсах: руководителей, заместителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда.

## **7.2. Работники обязаны:**

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором, заключённым с членами коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения руководителя;
- соблюдать Устав детского сада, правила внутреннего распорядка;
- своевременно оповещать администрацию и руководителя о невозможности выполнять работу по уважительным причинам;
- содействовать работодателю в улучшении морально-психологического климата в детском саду;
- соблюдать нормы профессиональной этики работников в детском саду;
- бережно относиться к имуществу учреждения, в соответствии со своими должностными обязанностями, принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению;
- соблюдать правила техники безопасности, противопожарные правила, правила производственной санитарии и гигиенические требования СанПиН для дошкольных образовательных учреждений;
- участвовать в программе развития детского сада, в проводимых администрацией мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории детского сада;
- не разглашать персональные данные воспитанников, их родителей (законных представителей) и работников детского сада, а также конфиденциальную информацию;
- поддерживать и повышать своим поведением деловую репутацию детского сада;
- правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;
- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;
- немедленно сообщать непосредственному руководителю о любом несчастном случае, а также о ситуации, создающей угрозу жизни и здоровью людей.

## **7.3. Совет трудового коллектива обязуется:**

- избрать уполномоченного (доверенного) лица по охране труда. Направить представителей от работников в комиссию по охране труда;
- обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда;
- защищать права и законные интересы членов коллектива по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда;
- рассматривать на заседании совета трудового коллектива локальные нормативные акты по улучшению условий и охраны труда, принимаемые работодателем;

## **РАЗДЕЛ VIII**

### **Права и гарантии деятельности совета трудового коллектива**

#### **8.1. Стороны подтверждают, что:**

8.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы принимаются Руководителем ДООУ с учетом мнения Совета трудового коллектива.

Аттестация работников производится при участии представителей Совета трудового коллектива.

8.1.2. В соответствии со ст.32 Трудового кодекса РФ, Работодатель обязуется создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.

8.1.3. Члены Совета трудового коллектива, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной учебы.

8.1.4. Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в работе комиссии.

8.1.5. По согласованию с Советом трудового коллектива рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, 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);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ); - установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- согласование Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196;ст.197 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

8.6. Интересы, отраженные в данном соглашении, могут быть реализованы только при условии обязательного выполнения сторонами всех обязательств коллективного договора.

## РАЗДЕЛ IX

### Обязательства совета трудового коллектива

#### **9.1. Совет трудового коллектива обязуется:**

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

9.1.3. Представлять и защищать трудовые права членов коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

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

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

9.1.7. Участвовать в работе комиссий образовательного учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

9.1.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников ДОУ.

9.1.9. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в ДОУ.

## РАЗДЕЛ X

### Контроль за выполнением коллективного договора.

#### Ответственность сторон.

#### **10.1. Стороны договорились, что:**

- работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду;
- совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора;
- осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах на общем собрании работников;
- рассматривают в 2-х недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;
- соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов;
- в случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством;
- настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания;
- переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

## РАЗДЕЛ XI

### **Заключительные положения**

- 11.1. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.
- 11.2. В течение трёх месяцев до окончания срока действия прежнего коллективного договора, любая из сторон направляет другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективно договора.
- 11.3. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации.
- 11.4. В случае реорганизации, договор сохраняет своё действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе представителей работников или работодателя.
- 11.5. При ликвидации учреждения в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока ликвидации.
- 11.6. Контроль за выполнением данного коллективного договора осуществляется представителями сторон, а также соответствующими органами по труду.
- 11.7. Один раз в год стороны отчитываются в выполнении коллективного договора на общем собрании работников детского сада.
- 11.8. При смене формы собственности ДООУ коллективный договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 11.9. За неисполнение мероприятий коллективного договора администрация несёт ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено  
печатью 16 (шестнадцать) листов.  
Заведующий МБДОУ «ЦРР – детский сад № 5»  
*С.В. Севостьянова*  
С.В. Севостьянова



Министерство труда и социальной  
политики Приморского края  
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
№ 320 от 15.05.2023  
РЕКОМЕНДАЦ от 15.05.2023

*26/5448*  
*Коробова Н.В.*

