

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию воспитанников № 422 «Лорик»

на 2018-2021 годы

От работодателя:

Заведующий МАДОУ
детский сад общеразвивающего вида
№ 422 «Лорик»
Приказ № 13-ОД от 21.06.2018

От работников:

Принят общим собранием работников
МАДОУ детский сад общеразвивающего
вида № 422 «Лорик»
Протокол № 01 от 20.06.2018
Председатель



Изюмова Е.А.

М.П.

21.06.2018

Власова Л.А.

21.06.2018



г. Екатеринбург

1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.
Настоящий договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию воспитанников № 422 «Лорик».
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МАДОУ детский сад общеразвивающего вида № 422 «Лорик» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению и установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются: **Работодатель** в лице заведующего МАДОУ детский сад общеразвивающего вида № 422 «Лорик» Изюмовой Елены Аркадьевны и **Работники**, интересы которых предоставляет собрание трудового коллектива в лице председателя трудового коллектива МАДОУ детский сад общеразвивающего вида № 422 «Лорик» Кожедровой Эльвиры Евгеньевны (или другие представители, уполномоченные выступать от имени работников).
- 1.4. Настоящий коллективный договор разработан на основе:
 - Конституции Российской Федерации; Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) и иных нормативных актов о труде, действующих на территории Российской Федерации; федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О занятости населения в Российской Федерации», федеральных законов «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»;
 - областных законов «О правах профессиональных союзов и гарантиях их деятельности в Свердловской области», «О социальном партнерстве в Свердловской области», указа губернатора Свердловской области от 05.01.2000г. № 1-УГ «О развитии социального партнерства в Свердловской области».
- 1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучении работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам.
- 1.6. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения, областного 3-стороннего соглашения, а также межотраслевого 3-стороннего соглашения.
- 1.7. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.8. Коллективный договор заключен на 2013-2015 г.г., вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).
- 1.9. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников.
- 1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.11. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

- 1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себе обязательств.
- 1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.14. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, и трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны противоречить положениям действующего законодательства и настоящего коллективного договора.
- 1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии, которых работодатель учитывает мотивированное мнение общего собрания трудового коллектива:
 1. Правила внутреннего трудового распорядка;
 2. Положение об оплате труда работников;
 3. Положение по охране труда;
 4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, моющими средствами.
- 1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через собрание трудового коллектива:
 - учет мотивированного мнения 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 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.

2. Производственно-экономические отношения. Трудовой договор

- 2.1. Работодатель обеспечивает эффективное руководство дошкольным учреждением, высокую степень организации труда, его совершенствование и внедрение новых форм и методов хозяйствования, соблюдение законов Российской Федерации, регулирующих производственно-экономические отношения, а также уважение в соблюдении трудовых прав работников.
- 2.2. Работодатель регулярно информирует коллектив о производственно-экономическом положении дошкольного учреждения, создает условия, обеспечивающие участие работников в управлении ДООУ.
- 2.3. Стороны принимают усилия к тому, чтобы все возникающие социально-трудовые вопросы решались в коллективе путем взаимных консультаций и переговоров, исходя из необходимости избегания конфронтации между работодателем и работниками.

Работники обязуются:

- качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией;
 - соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда и инструкций по охране труда;
 - создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.
- 2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

- 2.5. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.6. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный 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 неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).
- 2.8. Уменьшение или увеличение объема педагогической нагрузки педагогов по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:
- 2.5.1. по взаимному согласию сторон;
- 2.5.2. по инициативе работодателя в случаях:
- временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца;
 - восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.
- В указанных в подпункте 2 случаях для изменения педагогической нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.
- 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 2 месяца (ст. 72, 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.
- 2.7. Работодатель или его уполномоченный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
- 2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. **Стороны** пришли к соглашению в том, что:

3.1.1 Работодатель с учетом мнения (по согласованию) трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.1.2.Работодатель обязуется:

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

3.1.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет;

3.1.2.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах. Осуществлять финансирование данных мероприятий.

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

3.1.2.5. 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.

3.1.2.6. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Трудовые отношения. Обеспечение занятости

4.1. **Работодатель обязуется:**

4.1.1. Уведомлять общее собрание трудовой коллектив 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 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.3 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя по пункту 2, подпункту б пункта 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.1.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.1.5. Стороны договорились, что:

- 4.1.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные представители первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж до 1 года.
- 4.1.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при проявлении вакансий.
- 4.1.5.3. 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.
- 4.1.5.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работникам, добросовестно работавшим в нем, ранее уволенным 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. 91 ТК РФ), утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) общего собрания трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом.
 - 5.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормативная 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 30 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.
 - 5.1.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.
Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
 - 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 письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.1.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) общего собрания трудового коллектива, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 114, 122 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение (не менее 14 календарных дней) и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Льготное предоставление отпусков следующим категориям работников:

- работники моложе 18 лет;
- работники, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет;
- работники, имеющие трудового увечья или профессиональное заболевание;
- участники военных конфликтов;
- работники на которых распространяется действие ФЗ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на ЧАЭС».

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

5.1.9. **Работодатель обязуется:**

5.1.9.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы на основании письменного заявления работника в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- при рождении и усыновлении ребенка – до 5 календарных дней;
- при вступлении в брак работника или его детей – 5 календарных дней;
- по случаю смерти близких родственников – 5 календарных дней;
- матерям, имеющим детей-первоклассников – 1 календарный день (1 сентября);
- в связи с переездом на новое место жительства – 5 календарных дней;
- для проводов сына в армию – 2 календарных дня;

5.1.9.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней
- участникам ВОВ и приравненным к ним лицам – до 35 календарных дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащим, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней;
- работникам, имеющим детей-инвалидов – до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);
- не освобожденному председателю профсоюзной организации – 5 календарных дней,
- членам профсоюза – 3 календарных дня.
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 5 календарных дней.

5.1.10. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом учреждения.

5.1.11. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.1.12. Время перерывов для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, график сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

6. Оплата и нормирование труда

- 6.1. **Стороны договорились** исходить из того, что оплата работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников организации.
- 6.1.1. Устанавливать размеры выплат стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат в соответствии с Положения об оплате труда работников организации.
- 6.1.2. Фиксировать систему оплаты труда, размер тарифной ставки (оклада) в трудовом договоре работника.
- 6.1.3. Минимальную месячную тарифную ставку (должностной оклад) работника 1 –го разряда установить на уровне не ниже 75 % от величины прожиточного минимума трудоспособного населения, утвержденного правительством области.
- 6.1.4. Ежегодно производить пересмотр минимального размера оплаты труда (тарифной ставки работника 1 – го разряда) с учетом изменения величины прожиточного минимума трудоспособного населения.
- 6.1.5. Оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производить в соответствии с законодательством.
- 6.1.6. Производить доплату за работу в тяжелых и вредных условиях труда.
- 6.1.7. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.
- 6.1.8. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц.
- 6.1.9. Днями выплаты заработной платы являются 10 число каждого месяца, аванс не позднее чем 25 числа каждого месяца.
- 6.1.10. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности, на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.
- 6.2. **Работодатель обязуется:**
- 6.2.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка ст. 234 ТК РФ;
- 6.2.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.
- 6.2.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и 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, Закон РФ «Об образовании» и иными действующими нормативными актами.

8. Охрана труда и здоровья

8.1.Работодатель обязуется:

- 8.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье 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 с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
- 8.1.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) общего собрания трудового коллектива.
В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включить членов общего собрания трудового коллектива и комиссии по охране труда.
- 8.1.3. Проводить со всеми поступившими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.
- 8.1.4. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкции, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 8.1.5. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами.
- 8.1.6. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.1.7. Обеспечить прохождение работниками бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров и обследований.
- 8.1.8. Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст. 226 ТК РФ).
- 8.1.9. Работники имеют право отказаться от выполнения работ не предусмотренных трудовым договором.

9. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

9.1.Стороны договорились, что:

- 9.1.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 9.1.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.
- 9.1.3. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 9.1.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 9.1.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
- 9.1.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложение:

1. Правила внутреннего трудового распорядка МАДОУ детский сад общеразвивающего вида № 422 «Лорик».
2. Положение об оплате труда работников МАДОУ детский сад общеразвивающего вида № 422 «Лорик».
3. Положение по охране труда.

Прошито, пронумеровано

Количество листов 62

Иванов Иван

Иванов И.И.

Ф.И.О.

Подпись



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 595079120666552259363833422548667397541845386411

Владелец Дьячкова Ольга Николаевна

Действителен с 15.08.2024 по 15.08.2025