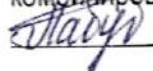


Представитель работников:
председатель первичной
профсоюзной организации
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад
комбинированного вида №5»

 Лабутина Л.Н.

Представитель работодателя:
заведующий муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного
вида №5»



С.А.Кузовкина

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

*между администрацией и работниками
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад комбинированного вида №5»*

на 2021 -2024 годы

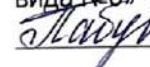
Принято

Общим собранием работников
МБДОУ «Детский сад
комбинированного вида №5»
Протокол от 19.02.2021 г. №3

 Кузовкина С.А.

Подписано

председателем первичной
профсоюзной организации МБДОУ
«Детский сад комбинированного
вида №5» 19.02.2021 г.

 Лабутина Л.Н.

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел I	Общие положения	2-3стр.
Раздел II	Права и обязанности сторон	4-5стр.
Раздел III	Трудовой договор (эффективный контракт)	5-6 стр.
Раздел IV	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	6-7 стр.
Раздел V	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	7-8стр.
Раздел VI	Рабочее время и время отдыха	9-10 стр.
Раздел VII	Оплата и нормирование труда	11-12стр.
Раздел VIII	Гарантии и компенсации для работников.	12-13стр.
Раздел IX	Охрана труда и здоровья	13-14 стр.
Раздел X	Гарантии профессиональной деятельности	14-15стр.
Раздел XI	Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон	16 стр.
	Приложение к Коллективному договору	17стр.

I. Общие положения.

- 1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад комбинированного вида №5» (далее - МБДОУ) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.
- 1.2. Сторонами Коллективного договора являются:
 - ✓ работодатель в лице его представителя – заведующего МБДОУ Кузовкиной Светланы Александровны (далее – работодатель);
 - ✓ работники МБДОУ, являющиеся членами первичной профсоюзной организацией, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации Лабутиной Лианы Николаевны (далее – профком).
- 1.3. Коллективный договор заключён в соответствии с:
 - ✓ Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);
 - ✓ Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 №10-ФЗ;и иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Тульской области, в целях определения взаимных обязательств работодателя и работников по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ 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 действующим трудовым законодательством, включая соглашения.
- 1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ст.30,31 ТК РФ).
- 1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ (в том числе – совместителей).
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, вида МБДОУ, реорганизации МБДОУ в форме преобразования, также расторжения трудового договора с работодателем.
- 1.7. При смене формы собственности МБДОУ Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.8. При реорганизации МБДОУ в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.9. При реорганизации или смене формы собственности МБДОУ любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.
- 1.10. При ликвидации МБДОУ 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.
- 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. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.
- 1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение всего срока.
- 1.15. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.
- 1.16. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБДОУ.

1.17. Перечень локальных нормативных актов работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- ✓ правила внутреннего трудового распорядка;
- ✓ положения об условиях оплаты труда работников, о выплатах компенсационного характера, о выплатах стимулирующего характера, об установлении персонального повышающего коэффициента работникам МБДОУ (ст.135 ТК РФ);
- ✓ соглашение по охране труда;
- ✓ график отпусков;
- ✓ правила и инструкции по охране труда для работников МБДОУ (ст.212 ТК РФ);
- ✓ перечень профессий работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

и другие локальные нормативные акты и решения, предусмотренные ТК РФ, соглашениями и иными нормативными правовыми актами.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления МБДОУ непосредственно работниками и через профком:

- ✓ согласование с профкомом документов, затрагивающих интересы работников;
- ✓ консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- ✓ получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- ✓ обсуждение с работодателем вопросов о работе МБДОУ, внесении предложений по её совершенствованию;
- ✓ участие в разработке и принятии Коллективного договора (ст.53 ТК РФ).

II. Права и обязанности сторон.

Заклучив настоящий Коллективный договор, стороны принимают взаимные права и обязанности друг перед другом и обязуются их соблюдать и выполнять.

2.1. Совместные обязательства сторон:

- ✓ принимать взаимные права и обязанности друг перед другом, соблюдать и выполнять их;
- ✓ сотрудничать на принципах делового партнерства и уважения взаимных интересов;
- ✓ обеспечивать выполнение установленных законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором социальных, трудовых и иных льгот работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №5», а также их семьям.

2.2. Работодатель признает за собой следующие обязанности:

- ✓ соблюдать действующие законодательные и нормативно-правовые акты, Коллективный договор;
- ✓ осуществлять планирование, управление воспитательно-образовательной и финансово-экономической деятельностью МБДОУ для обеспечения максимально стабильной работы;
- ✓ обеспечить работникам оплату труда, соответствующую их трудовому вкладу и финансово-экономическому состоянию МБДОУ;
- ✓ гарантировать безопасные и здоровые условия труда;
- ✓ информировать трудовой коллектив о состоянии медицинской, педагогической и финансово-экономической деятельности МБДОУ.

2.3. Работодатель имеет право:

- ✓ осуществлять педагогическую и финансово-экономическую деятельность в соответствии с законодательством, Уставом МБДОУ и Коллективным договором;
- ✓ предъявлять иск работникам, по вине которых произошло нарушение Правил техники безопасности, допущен брак в работе, совершено хищение или нанесен другой

материальный ущерб МБДОУ, а также другие требования, вытекающие из трудовых правоотношений;

- ✓ налагать взыскания на работников, нарушивших трудовую, исполнительскую и профессиональную дисциплину.

2.4. Работники признают за собой следующие обязанности:

- ✓ работать честно и добросовестно;
- ✓ повышать качество труда и свой профессиональный уровень;
- ✓ соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, исполнительскую и профессиональную дисциплину, требования по охране труда и технике безопасности и правила санитарии;
- ✓ обеспечивать сохранность имущества и руководствоваться в своих действиях интересами МБДОУ;
- ✓ своевременно и точно исполнять распоряжения администрации в объеме трудовых отношений;
- ✓ выполнять задания, нормы труда, распоряжения администрации качественно и в срок, обеспечивая тем самым выполнение индивидуальных планов МБДОУ и в целом.

2.5. Работники имеют права:

- ✓ на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- ✓ на гарантии и льготы, предусмотренные законодательством и настоящим Коллективным договором;
- ✓ обращаться за разъяснениями и консультациями, связанными с трудовыми отношениями, условиями труда, социально-бытовыми проблемами, к специалистам и администрации МБДОУ;
- ✓ инвалидам создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

2.6. Права профсоюзного комитета:

- ✓ получив полномочия работников на подписание Коллективного договора, профком пользуется правами в соответствии с действующим законодательством и настоящим договором.

2.7. Профком обязуется:

- ✓ 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, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации;
- ✓ осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- ✓ осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, надтарифного фонда, экономией фонда оплаты труда, внебюджетного фонда и иных фондов МБДОУ;
- ✓ осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- ✓ совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ);
- ✓ направлять Учредителю заявление о нарушении работодателем МБДОУ, 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);
- ✓ представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам, в суде;

- ✓ осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;
- ✓ совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно – курортном лечении, своевременно направлять заявки в Фонд социального страхования;
- ✓ осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплатой;
- ✓ участвовать в работе комиссии МБДОУ по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест и охране труда;
- ✓ осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников МБДОУ;
- ✓ 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;
- ✓ осуществлять культурно – массовую и физкультурно – оздоровительную работу в МБДОУ.

2.8. Взаимные обязательства:

работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

- ✓ проводить проверку Коллективного договора;
- ✓ итоги проверки обсуждать на совместном заседании профкома и администрации МБДОУ, общем собрании работников МБДОУ.
- ✓ предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические и профессиональные интересы.

Заклучив настоящий договор, установив права и взаимные обязанности, стороны подтверждают ответственность исполнителей за выполнение положений Коллективного договора.

2.9. В конфликтных ситуациях возникающие вопросы рассматриваются постоянно действующими комиссиями администрации и профкома, заседания которой проводятся по требованию одной из сторон в трехдневный срок с момента получения другой стороной уведомления о внесении вопроса на рассмотрение комиссии.

2.10. На время участия в заседаниях Комиссии по трудовым спорам (КТС) администрация освобождает от работы членов КТС, работника, обратившегося в КТС, других участников заседания по решению КТС с сохранением среднего заработка.

2.11. Администрация и профком создают и сохраняют благоприятную трудовую среду и другие необходимые условия для обеспечения стабильности работы МБДОУ.

III. Трудовой договор.

3.1. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменение и расторжение определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБДОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.

3.2. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах (по одному у каждой из сторон), каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор (эффективный контракт) является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3. Трудовой договор (эффективный контракт) с работником 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 смогут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

3.4. В трудовом договоре (эффективном контракте) оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные *ст.57 ТК РФ*, в том числе должностные обязанности, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора(эффективного контракта) могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (*ст.57 ТК РФ*).

3.5. Уменьшение или увеличение объема педагогической нагрузки педагогов по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе заведующего МБДОУ, возможны только:

3.5.1. по взаимному согласию сторон;

3.5.2. по инициативе работодателя в случаях:

- ✓ временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, её содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника;
- ✓ восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;
- ✓ возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте 2 случаях для изменения педагогической нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.6. По инициативе работодателя изменения существенных условий трудового договора (эффективного контракта) допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа воспитанников, проведение эксперимента, изменения сменности работы МБДОУ, изменение образовательной программы) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (*ст.73 ТК РФ*).

3.7. Работодатель обязан при заключении трудового договора(эффективного контракта) с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом МБДОУ, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующим в МБДОУ.

3.8. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (*ст.77,78, 80, 81, 83, 84 ТК РФ*).

3.9. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора (эффективного контракта). В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом). Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Работодатель обязуется:

4.1.Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности).

4.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» п.2 ч.5 ст.47.

4.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новые рабочие места

4.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

4.5. 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. 173-177 ТК РФ*.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные *ст. 173—177 ТК РФ*, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

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

4.7. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии).

4.8. Продлевать срок действия квалификационных категорий на основании заявления работника на срок до одного года в случаях: временной нетрудоспособности, нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком, в командировке на работе по специальности за рубежом, в длительном годичном отпуске, возобновлением педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией МБДОУ или уходом на пенсию независимо от ее вида по согласованию с Учредителем.

4.9. Согласовывать с профкомом кандидатуру работников для награждения.

V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение (ликвидация организации, сокращение численности или штата работников), не позднее чем за три месяца до его начала (*ст. 82 ТК РФ*).

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

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

5.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса (*ст. 82 ТК РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ*)

5.3. Стороны договорились, что:

5.3.1. 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 лица:

- ✓ предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в МБДОУ свыше 10 лет;
- ✓ одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет;
- ✓ родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- ✓ награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- ✓ не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
 - ✓ молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
- 5.3.2. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (*ст.178, 180 ТК РФ*), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
- 5.3.3. При появлении новых рабочих мест в МБДОУ, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет при приеме на работу работников, добросовестно работающих в нем, ранее уволенных из МБДОУ в связи с сокращением численности или штата.
- 5.3.4. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (*ст.81 ТК РФ*).

VI. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ, календарным учебным графиком, учебным планом (*ст.91 ТК РФ*), утвержденными работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБДОУ.

6.2. При регулировании рабочего времени в МБДОУ стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю.

Для воспитателей и педагога-психолога МБДОУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (*ст.333 ТК РФ*);

Для воспитателей, работающих непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья – не более 25 часов в неделю (*Пр. от 22.12.20104№ 1601 Минобрнауки РФ «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»*);

Для музыкальных руководителей – не более 24 часов в неделю (*Пр. от 22.12.20104№ 1601 Минобрнауки РФ «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»*)

Для инструкторов по физической культуре – не более 30 часов в неделю (*Пр. от 22.12.20104№ 1601 Минобрнауки РФ «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»*)

6.3. 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, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

6.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников МБДОУ 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.

6.5. 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 до 3-х лет.

6.6. Привлечение работников МБДОУ к выполнению работ, не предусмотренных Уставом МБДОУ, Правилами внутреннего распорядка МБДОУ, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

6.8. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в МБДОУ. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- ✓ женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- ✓ работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- ✓ работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- ✓ в других случаях, предусмотренных федеральными законами (*ст.122 ТК РФ*).

6.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- ✓ временной нетрудоспособности работника;
- ✓ исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- ✓ в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами организации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала (*ст.124 ТК РФ*).

6.10. В пределах утвержденных бюджетных средств на текущий финансовый год, инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (*ст.23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181 – ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»*)

6.11. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (*ст.125 ТК РФ*). Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (*ст. 136 ТК РФ*).

6.12. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (*ст.126 ТК РФ*).

6.13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (*ст.127 ТК РФ*).

6.14. Работодатель обязуется:

6.14.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- ✓ при регистрации брака - 2 дня;
- ✓ при смерти близких родственников - 3 дня.

6.14.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определяемых Учредителем.

6.14.3. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления:

- ✓ работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- ✓ родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- ✓ работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- ✓ при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- ✓ не освобожденному председателю профсоюзной организации – 3 дня;
- ✓ в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами (ст.128 ТК РФ).

6.14.4. Предоставлять работникам МБДОУ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон.

VII. Оплата и нормирование труда.

В соответствии со ст.48 ТК РФ стороны исходят из того, что:

7.1. Для работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений с 01.09.2014 года вводится новая система оплаты труда на основе установления:

- размеров должностных окладов, ставок по занимаемой должности, отнесенной к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам по занимаемой должности.

7.2. Оплата труда работников МБДОУ формируется на основе обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности, количества, качества, а также условий труда.

7.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в Тульской области.

7.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

7.5. Оплата труда работников МБДОУ осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

7.6. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливаются всем работникам в размере:

- стаж работы от 0 до 2 лет – 0,02;
- стаж работы от 2 до 5 лет – 0,05;
- стаж работы от 5 до 10 лет – 0,10;
- стаж работы от 10 до 20 лет – 0,15;

7.7. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам в размере:

- при наличии высшей квалификационной категории – 0,15;
- при наличии первой квалификационной категории – 0,10;
- стаж работы более 20 лет – 0,20.

7.8. Работникам МБДОУ с учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера. Условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера работникам МБДОУ устанавливаются согласно Положению о выплатах компенсационного характера работникам МБДОУ «ДС комбинированного вида №5».

7.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

7.10 Для работников МБДОУ, занимающих должность в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы выплаты стимулирующего характера устанавливаются согласно Положению о выплатах стимулирующего характера работникам МБДОУ «ДС комбинированного вида №5».

7.11. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников МБДОУ, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

7.11. В случае наличия неиспользованных средств стимулирующей части фонда оплаты труда по итогам календарного года они могут быть перераспределены внутри определенной категории работников или использованы для другой категории работников.

7.12. Персональный повышающий коэффициент к окладу работникам МБДОУ устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

7.13. Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке для всех работников МБДОУ – до 3,0.

7.14. Решение о введении персонального повышающего коэффициента в отношении конкретного работника принимается в зависимости от финансовой возможности МБДОУ и устанавливаются согласно Положению об установлении персонального повышающего коэффициента работникам МБДОУ «ДС комбинированного вида №5».

7.15. Изменения разрядов оплаты труда и (или) размеров должностных окладов производится:

- ✓ при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в МБДОУ, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- ✓ при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- ✓ при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- ✓ при присвоении почетного звания, награждения - со дня присвоения, награждения.

7.16. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты труда осуществляется по окончании указанных периодов.

7.17. Установить фонд надбавок и доплат в размере не менее 25% фонда оплаты труда на основании рекомендаций отраслевого и областного соглашения.

7.18. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за которым она начислена. Днями выплаты заработной платы является 25 число текущего месяца и 10 число следующего ме-

сяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

VIII. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что:

8.1. Работникам, уходящим на заслуженный отдых, а также юбилярам (50-летие, 55-летие) выплачивается единовременное пособие в размере:

- ✓ 20% от оклада при стаже работы в данном учреждении до 5 лет;
- ✓ 25% от оклада при стаже работы в данном учреждении от 5 до 10 лет;
- ✓ 50% от оклада при стаже работы в данном учреждении свыше 10 лет;

на основании Положения о выплатах стимулирующего характера работникам МБДОУ «ДС комбинированного вида №5».

8.2. Единовременная выплата работникам до 1 (одного) должностного оклада выплачивается на основании заявления работника в случаях:

- ✓ смерти близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сестры);
- ✓ длительного заболевания сотрудника;
- ✓ стихийного бедствия;
- ✓ иных экстраординарных обстоятельствах, оказывающих существенные влияния на материальное положение сотрудника.

на основании «Положения о выплатах стимулирующего характера работникам МБДОУ «ДС комбинированного вида №5».

8.3. Производить выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в размере до 12% к должностному окладу (тарифной ставке). Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

8.4. В соответствии со ст. 154 ТК РФ, минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) составляет 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (*Постановление правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»*).

8.5. Производить единовременную выплату (пособие на санаторно-курортное лечение) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере должностного оклада по основной занимаемой должности согласно Постановлению администрации муниципального образования город Алексин «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работникам муниципальных организаций Алексинского района, осуществляющих образовательную деятельность» от 06.11.2018г. №2350

8.6. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальными нормативными актами или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (*ст. 236 ТК РФ*).

- 8.7. Возмещать материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работников возможности трудиться (ст.234 ТК РФ), в случае приостановлении работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере 100% неполученной заработной платы.
- 8.8. Время простоя не по вине работника, если работник в письменной форме предупредит работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника; если во время простоя (карантина) работник остается на рабочем месте и выполняет организационно-методическую работу, заработная плата выплачивается в полном размере (ст.157 ТК РФ).
- 8.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу с сохранением заработной платы на весь период задержки до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ).
- 8.10. Выдавать всем работникам расчетные листки по начислениям и выплаченной заработной платы.
- 8.11. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требований о расчете.
- 8.12. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке в случае нарушения работодателем трудового законодательства, заработную плату в полном размере.
- 8.13. Сохранять за работником заработную плату в полном размере за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя.
- 8.14. Производить оплату командировочных расходов для лиц, направленных в служебную командировку, для повышения квалификации работников.
- 8.15. Установить ежемесячную надбавку к должностному окладу (тарифной ставке), за нагрудные знаки и почетные звания в соответствии с Законом Тульской области от 30.09.2013г. №1989-ЗТО «Об образовании» в размере 10% должностного оклада в пределах имеющихся ассигнований.
- 8.16. Производить доплаты работникам за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника в пределах оклада (ставки) отсутствующего работника. Конкретный размер доплат устанавливается приказом руководителя с учетом объема работ.
- 8.17. Производить доплату работникам за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

IX. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

- 9.1. Обеспечить право работников МБДОУ 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.

- 9.2. Провести в МБДОУ аттестацию рабочих мест, в соответствии с планом управления образования администрации МО город Алексин и по мере финансирования и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и уполномоченного по охране труда.

- 9.3. Проводить со всеми, поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МБДОУ обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- Организовывать проверку знаний работников МБДОУ по охране труда на начало учебного года.

наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструкторов, спецодежды, обуви и другими средствами индивидуальной защиты работников спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, обеспечивающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и перечнями профессий и должностей.

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

место (должность) и средний заработок за работниками МБДОУ на время приостановления деятельности государственного контроля за соблюдением трудового законодательства работниками государственного контроля за соблюдением трудового законодательства нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

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

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

Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

Создать в МБДОУ комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители профкома.

Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнения соглашений по охране труда.

проводить прохождение обязательных бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников..

Профком обязуется:

- ✓ контролировать соблюдение законодательства по охране труда, выполнение мероприятий по охране труда через комиссию по охране труда и уполномоченных по охране труда. В случае невыполнения принимать меры в соответствии с действующим законодательством;
- ✓ осуществлять контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвовать в комиссиях по расследованию случаев производственного травматизма, а также исполнению законодательства о возмещении вреда, причиненного здоровью работников при исполнении ими трудовых обязанностей.

Х. Гарантии профсоюзной деятельности.

договорились о том, что:

- 10.1. 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.
- 10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).
- 10.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.
- 10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, п.3, п.5 ст.81 ТК РФ с предварительного согласия профкома.
- 10.5. 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 н

числяет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ).

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

10.6. Работодатель согласно Положению о выплатах компенсационного характера работникам МБДОУ производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 10% должностного оклада (ст. 377 ТК РФ).

10.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов создаваемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.8. 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, п.5 части первой ст.81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

10.9. Члены профкома включаются в состав комиссий МБДОУ по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

10.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.11. Работодатель по согласованию с профкомом 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);
- ✓ привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- ✓ очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст.123 ТК РФ);
- ✓ принятие локальных нормативных актов, устанавливающие системы оплаты труда (ст.135 ТК РФ);
- ✓ применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- ✓ массовое увольнение (ст.180 ТК РФ);
- ✓ установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- ✓ утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- ✓ создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- ✓ размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- ✓ размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.147 ТК РФ);
- ✓ размеры, виды и условия выплат стимулирующего характера;
- ✓ применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- ✓ определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);

XI. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст.50 ТК РФ).

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

12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раза в год.

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

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

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

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

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

12.9. Разногласия между администрацией и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в Коллективный договор, в период срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

ПРИЛОЖЕНИЯ

к Коллективному договору.

- ✓ Правила внутреннего трудового распорядка в МБДОУ.
- ✓ Положение об условиях оплаты труда работникам МБДОУ «ДС комбинированного вида №5».
- ✓ Положение о выплатах компенсационного характера работникам МБДОУ «ДС комбинированного вида №5».
- ✓ Положение о выплатах стимулирующего характера работникам МБДОУ «ДС комбинированного вида №5».
- ✓ Положение об установлении персонального повышающего коэффициента работникам МБДОУ «ДС комбинированного вида №5».
- ✓ Соглашение по охране труда.
- ✓ Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, а также моющими и обезвреживающими средствами.

Администрация муниципального образования город Алексин

Регистрационный лист коллективного договора

Наименование организации: Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад комбинированного вида №5»

Наименование вида экономической деятельности: образование

Наименование вида собственности организации: муниципальная

Численность работников, охваченных действием коллективного договора: 39 чел.

Стороны, подписавшие коллективный договор:

От работников: первичная профсоюзная организация
председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №5» Л.Н. Лабутина

От работодателя: заведующий МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №5» С.А. Кузовкина

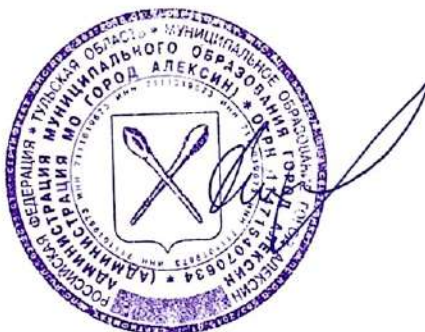
Срок действия коллективного договора: 2021-2024г.г.

Коллективный договор заключен: 19.02.2021г.

Зарегистрирован администрацией муниципального образования город Алексин: 03.03.2021г. № 10-21

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами, не выявлены.

**Глава администрации
муниципального образования
город Алексин**



П.Е. Федоров

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

лист 06

Заведующий МБДОУ «ДС комбинированного вида №5»
Кузовкина С.А.

