

От работодателя
Заведующий МБДОУ
«Детский сад №11 «Колосок»
Е.В. Гаман



От работников
Уполномоченный представитель
трудового коллектива
О.А. Сухих

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад №11 «Колосок»
на 2024 – 2027 годы.

Принят на собрании трудового коллектива

«30» июня 2024 года, протокол № 4



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами и является локальным нормативным актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад №11 «Колосок» и работниками учреждения.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения "Детский сад №11 "Колосок", в лице уполномоченного представителя работников Сухих Ольги Анатольевны, именуемый далее «Полномочный представитель» и руководитель учреждения, в лице заведующего Гаман Елены Валерьевны, именуемый далее «Работодатель».

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

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности предприятия, повышению материального и социального обеспечения работников, укреплению деловой репутации предприятия;
- усиления ответственности сторон за результаты деятельности;
- формирования единых подходов к решению вопросов защиты интересов работников в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций;
- создания благоприятного климата внутри трудового коллектива.

1.5. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.6. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.7. Представитель, избираемый работниками, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

2. Взаимодействие сторон

2.1. В целях выполнения настоящего коллективного договора, обеспечения социальных гарантий работников стороны обязуются:

2.1.1. Развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.2. Совместными усилиями добиваться укрепления социально-экономического и финансового положения учреждения, проводя мероприятия, направленные на создание условий для развития успешной деятельности, новых технологий и услуг, повышение роста

производительности труда, обеспечение социальной стабильности на основе повышения уровня жизни работников учреждения, их социальных и трудовых гарантий.

2.1.3. Соблюдать условия и выполнять определенные настоящим коллективным договором обязательства.

2.1.4. Принимать меры по предупреждению и предотвращению конфликтных ситуаций, а также принимать меры по разрешению возникших коллективных трудовых споров.

2.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения трудовых прав работников.

2.2. В целях дальнейшего развития системы социального партнерства:

2.2.1. «Работодатель» обязуется:

- решать вопросы, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения Полномочного представителя;
- предоставлять полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- рассматривать представления о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- предоставлять право Полномочному представителю участвовать в управлении учреждением в соответствии с ТК РФ, получать соответствующую информацию, участвовать в селекторных совещаниях, аттестации работников, заседаниях органов управления по вопросам, затрагивающим интересы работников, и вносить по ним соответствующие предложения.

2.2.2. Полномочный представитель обязуется:

- представлять интересы всех работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем;
- способствовать созданию благоприятных трудовых отношений в коллективе учреждения, взаимопониманию и укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов экономического управления и хозяйственной деятельности, осуществлению мероприятий по повышению профессионального мастерства работников учреждения;
- представлять интересы работников во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений;
- оказывать бесплатную консультативную и юридическую помощь по соблюдению трудового законодательства Российской Федерации, вопросам охраны труда и другим вопросам;
- разъяснять работникам положения настоящего коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем ТК РФ, а также за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору;
- принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых споров.

2.2.3. Работник обязуется (ст. 21 ТК РФ):

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих

лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работниками и «Работодателем» регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными актами Учреждения и трудовым договором.

3.2. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка в Учреждении, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

3.3. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

3.4. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

3.5. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

3.6. При приеме на работу работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности.

3.7. Трудовой договор содержит обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

3.8. Трудовой договор заключается на неопределенный срок для выполнения трудовой функции в соответствии с должностной инструкцией. Заключение срочного трудового договора с работником возможно только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

3.9. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного трудового договора.

3.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

3.11. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);

проработавшие в организации свыше 5 лет;

одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет;
 одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет;
 родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

3.12. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

3.13. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием Полномочного представителя.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

4.1.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, и, которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня, ежедневный отдых, выходные дни, нерабочие праздничные дни, отпуска.

4.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка работников Учреждения на основании действующего трудового законодательства РФ.

4.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

4.5. Для работников Учреждения предусматривается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

4.6. Особенности рабочего времени работников устанавливаются с учетом особенностей режима рабочего времени.

4.7. В течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

4.8. На предприятии установленным законодательством и настоящим коллективным договором перерывам и перерывам для отдыха и питания, дополнительно устанавливаются перерывы для работников, работающих с персональными компьютерами 15 минут после каждых 2-х часов непрерывной работы, но не более 30 минут за рабочий день.

4.9. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

4.9.1. Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников, а также установление иных режимов рабочего времени в соответствии со статьями 100, 101, 102, 103, 104, 105 ТК РФ.

4.9.2. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

4.9.3. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

4.10. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

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

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

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате (ст. 153 ТК РФ).

Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя руководителя предприятия.

4.12. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Полномочным представителем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. ст. 114, 115 ТК РФ).

Работодатель в обязательном порядке предоставляет работникам следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу в Южных районах Иркутской области - 8 календарных дней (ФЗ РФ от 19.02.1993г. № 4520-1, ст. ст. 313, 321 Трудового Кодекса РФ);
- за вредные и (или) опасные условия труда (по результатам специальной оценки условий труда) (ст. 117 Трудового Кодекса РФ);
- за работу с ненормированным рабочим днем (ст. 119 Трудового Кодекса РФ).

4.13. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

4.14. По приказу Работодателя работники могут при необходимости периодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

4.15. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

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

4.17. В случаях, предусмотренных ст. 122 ТК РФ и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

4.18. На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ.

4.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в

соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения собрания трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления очередного календарного года.

4.20. Согласно ст. ст. 120, 125 ТК РФ отпуск исчисляется за последние 12 календарных месяцев.

5. Оплата труда

5.1. Оплата труда работников производится в соответствии с:

5.1.1. Трудовым Кодексом РФ;

5.1.2. Положением об оплате труда.

5.2. Условия оплаты труда работников указываются в трудовом договоре, заключаемом между работником и работодателем в соответствии с действующим трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами.

5.3. Размер оплаты труда работников не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с действующим законодательством.

5.4. Порядок и условия оплаты труда, установление выплат компенсационного характера и стимулирующего характера определяются Положением об оплате труда.

5.4. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда), производится доплата (Ст. 147 ТК РФ), размер и порядок которой определяется Положением об оплате труда.

5.5. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 06 часов) производится доплата в размере 35% минимального оклада.

5.6. Работникам, работающим по графикам сменности, оплата труда производится за фактически отработанное время на основании табеля учета рабочего времени из расчета часовой тарифной ставки, рассчитанной как отношение оклада за 12 месяцев к годовой норме рабочего времени.

5.7. Оклады устанавливаются штатным расписанием, утвержденным Работодателем.

5.8. Работодатель обязуется:

5.8.1. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

5.8.2. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

5.8.3. Заработную плату работникам выплачивать 2 раза в месяц:

- заработная плата за первую половину месяца - до 25 числа;
- заработная плата за вторую половину месяца - до 10 числа следующего за расчетным месяцем.

5.8.4. Производить оплату отпусков работникам не позднее, чем за три календарных дня до их начала (заявления подаются за две недели до начала отпуска).

5.8.5. Производить исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

5.8.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок при направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные работниками.

5.8.7. Производить оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном [статьей 153](#) ТК РФ.

5.8.8. Предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ ([статьи 173-174](#), 176-177 ТК РФ) работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию.

5.8.9. Осуществлять контроль за правильностью расхода фонда оплаты труда, за

правильностью применения утверждённой системы оплаты труда, расчётов по заработной плате и своевременной её выплате

5.9. Полномочный представитель трудового коллектива обязуется:

5.9.1. Осуществлять контроль над реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ, в части оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

5.9.2. Своевременно рассматривать трудовые споры.

5.9.3. Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

6. Гарантии занятости работников

6.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников.

6.2. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращении численности или штата работников, подлежащие высвобождению, предупреждаются персонально под расписку не менее чем за 2 месяца.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и 2 статьи 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) на поиск нового места работы с сохранением среднего заработка (статья 180 ТК РФ).

6.3. «Работодатель» обязуется:

6.3.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

6.3.2. Обеспечивать, при необходимости, профессиональную переподготовку высвобождаемых работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии).

6.3.3. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

6.3.4. Не увольнять по данному основанию также следующие категории работников:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет);
- других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет) без матери;

- лиц, воспитывающих детей в возрасте до трех лет в семье, где трое и более малолетних детей, если один из родителей не состоит в трудовых отношениях.

6.3.5. Предоставлять освобождающиеся рабочие места преимущественно лицам, ранее работавшим в учреждении, с учетом их квалификации и опыта работы.

6.4. При расторжении трудового договора по п. 1, 2 ст. 81 ТК РФ работникам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со статьей 178 ТК РФ.

7. Социальные льготы, гарантии и компенсации

7.1. Работодатель и Полномочный представитель обеспечивают полное информирование работников о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, правильность применения списков производств, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Сохранять средний заработок во время прохождения обязательных медицинских

осмотров.

7.2.2. Перечислять страховые взносы в социальные фонды.

7.2.3. Оказывать работникам материальную помощь в пределах утвержденных бюджетных ассигнований согласно Положению об оплате труда Учреждения и в соответствии с действующим законодательством.

7.2.4. Осуществлять выплаты стимулирующего характера работникам утвержденных бюджетных ассигнований, согласно Положению об оплате труда и в соответствии с действующим законодательством.

7.2.5. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

7.3. Полномочный представитель обязуется:

7.3.1. Через комиссию по социальному страхованию организовывать контроль за правильностью оформления и выдачи больничных листов, соблюдением режима больными, начислением пособий по временной нетрудоспособности работника.

8. Развитие кадрового потенциала

8.1. Одним из основных направлений деятельности в области кадровой политики является развитие трудового потенциала работников. Главная роль в данном направлении отводится плановому обучению персонала, направленному на повышение профессиональной компетентности.

8.2. Обучение планируется в соответствии с целями и задачами предприятия, с учетом особенностей корпоративной культуры и уровня профессиональной компетенции работников.

8.3. Обучение персонала является системным и периодичным. Периодичность и длительность профессионального обучения и повышения квалификации определяются для каждой категории работников индивидуально.

8.4. В целях развития потенциала работников, совершенствования знаний, профессиональных навыков и умений Работодатель:

8.4.1. Определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников за счет средств учреждения.

8.4.2. Информировать о программах обучения.

8.4.3. Обеспечивает своевременную профессиональную подготовку работников в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

8.4.4. Создает работникам необходимые условия для совмещения работы с обучением в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами учреждения.

8.5. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных (ст. ст.173, 173.1, 174, 176) ТК РФ.

9. Охрана труда

9.1. Работодатель в соответствии с [ТК](#) РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

9.1.1. Обеспечивать реализацию политики в области охраны труда.

9.1.2. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, промышленной безопасности и настоящим коллективным договором.

9.1.3. Проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда.

9.1.4. Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

профессиональных заболеваний и несчастных случаев в Учреждении.

9.2.4. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

9.2.5. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда.

10. Контроль за выполнением договора

10.1. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

10.2. Итоги выполнения настоящего коллективного договора подводятся не реже 1 раза в год в декабре на общем собрании трудового коллектива.

10.3. Полномочный представитель в целях контроля за выполнением настоящего коллективного договора, проводит проверки силами своих комиссий, запрашивает у руководителя Учреждения информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора.

10.4. Стороны обязуются рассматривать взаимные обращения и принимать конкретные решения, направленные на своевременное выполнение достигнутых договоренностей.

10.5. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

11.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

11.3. Настоящий договор заключен на три года и действует с 01.07.2024 года по 30.06.2027 года.

11.4. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

11.5. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения работников в течение семи дней с момента его подписания.

11.6. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

Подписи сторон

От работодателя:

Заведующий МБДОУ

«Детский сад № 11 «Колосок»



«30» 06 20 24

От работников:

Уполномоченный представитель
работников



«30» 06 20 24