

От работодателя:

Заведующий Муниципального
дошкольного образовательного
учреждения детский сад №15
«Ромашка»



Н.А. Овчинникова

2026 г.

От трудового коллектива:

Председатель первичной
профсоюзной организации
Муниципального дошкольного
образовательного учреждения
детский сад №15 «Ромашка»

А.В. Клешина
"1" июня 2026 г.
М.П.

Коллективный договор
Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад
№15 «Ромашка» на период
с июня 2026 г. по июнь 2029 г. (на 3 года)

Зарегистрирован

«__» _____ 20__ г.

№ _____

Министерство демографии и развития человеческого капитала Нижегородской области	
ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
Дата «29» 04 2026 г. № 834/26-КД	
с <u>реконтрукции</u>	
Наличие/отсутствие замечаний	
Замечаний	Дополнительно
<u>Мих</u> (подпись)	<u>И.А. Яковлева</u> (ФИО)

р.п. Пижма

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и является основным правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения работников и работодателя.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад №15 «Ромашка» Клешниковой А.В., именуемый далее «Представитель», и заведующего МДОУ Овчинниковой Н.А., именуемый далее «Работодатель», который представляет Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад №15 «Ромашка» (Далее – МДОУ детский сад №15 «Ромашка»).

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности учреждения, повышению материального и социального обеспечения работников, укреплению деловой репутации учреждения;
- усиления ответственности сторон за результаты производственно-экономической деятельности;
- формирования единых подходов к решению вопросов защиты интересов работников в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций;
- предоставления работникам более высокого уровня льгот, гарантий и компенсаций по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами;
- создания благоприятного климата внутри трудовых коллективов.

1.5. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников МДОУ детский сад №15 «Ромашка». 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. Работники предоставляют право Представителю договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки

зрения обеих сторон изменений и дополнений без созыва собрания или конференции трудового коллектива.

2. Взаимодействие сторон

2.1. В целях выполнения настоящего коллективного договора, обеспечения социальных гарантий работников, снижения уровня социальных конфликтов, сбалансированности интересов при решении наиболее важных социальных и экономических проблем 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 МДОУ детский сад №15 «Ромашка», проводя мероприятия, направленные на создание условий для развития учреждения, новых услуг, обеспечение социальной стабильности на основе повышения уровня жизни работников учреждения, их социальных и трудовых гарантий.

2.1.3. Взаимодействовать для осуществления и реализации вышеуказанных мероприятий, отстаивать совместные интересы в органах государственной власти и местного самоуправления, внебюджетных фондах и других организациях.

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

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

2.1.6. 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:

- организовать и обеспечить работу Комиссии по трудовым спорам в учреждении с участием представителей работников;

- решать вопросы, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения Представителя;

- предоставлять право Представителю участвовать в управлении предприятием 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. 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 коллективах 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 учреждения положения настоящего коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре;

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства Российской Федерации, а также за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору;

- принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых споров.

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 нормативными актами МДОУ детский сад №15 «Ромашка» и трудовым договором.

3.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

Работодатель производит записи в трудовые книжки и (или) формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

3.3. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка в МДОУ детском саду №15 «Ромашка».

3.4. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения 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. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

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

Трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника).

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

3.8. На период прохождения работником военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации, военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на ВС РФ или войска национальной гвардии Российской Федерации:

- трудовой договор приостанавливается;
- за работником сохраняется место работы (должность).

Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника и в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

В случае если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 ТК РФ.

При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора,

предусмотренных ч. 11 ст. 351.7 ТК РФ, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

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

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка МДОУ детского сада №15 «Ромашка» 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.

4.2. 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 (смены); ежедневный отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

4.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников МДОУ детского сада №15 «Ромашка» на основании действующего трудового законодательства РФ.

Режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению.

4.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.

4.5. Для не педагогических работников (руководящих работников, из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала) предусматривается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Выходными днями являются суббота, воскресенье.

Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, в трудовом договоре может быть установлен иной режим работы.

4.6. Продолжительность рабочего времени для работников, являющихся инвалидами I или II группы, — не более **35 часов в неделю**. При этом нормальная продолжительность рабочего дня (смены) при 35-часовой рабочей неделе составляет **7 часов**.

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

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка МДОУ детский сад №15 «Ромашка» или по соглашению между работниками и

Работодателем, но не реже чем через 4 часа работы с перерывом не менее 30 минут.

4.8. Для педагогических работников организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (статья 333 Трудового кодекса Российской Федерации).

Не допускать продолжительность рабочего времени свыше 36 часов в неделю без письменного заявления работников.

4.10. Режим работы для педагогических работников на следующий учебный год устанавливается до окончания текущего учебного года.

4.11. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка МДОУ детский сад №15 «Ромашка» в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, с учетом:

- продолжительности рабочего времени или норме часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения», и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки», а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

- фактический объём педагогической работы (количество часов, проведённых с детьми), который устанавливается в соответствии с приказом Минпросвещения РФ от 04.04.2025 № 269.

4.12. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

4.12.1. 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.

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

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

4.13. Продолжительность рабочего дня, непосредственно

предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в праздничный день (сторожам), переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

4.14. 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.

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.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в ординарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни а также предоставление дней отдыха за работу в эти дни осуществляется в соответствии с требованиями статьи 153 ТК РФ.

4.15. В случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, 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-х лет. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.16. 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. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.17. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) продолжительностью 28 календарных дней (статья 115 Трудового кодекса Российской Федерации) педагогическим работникам - ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 42 календарных дня. На основании Постановления Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней педагогическим работникам, должности которых указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей, работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении: воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования, учитель-логопед.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 - 125 ТК РФ.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Работник имеет право на выбор новой даты отпуска, в случае несвоевременной выплаты отпускных или несвоевременном предупреждении о начале отпуска (не позднее, чем за две недели).

В соответствии с положениями п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27 мая 1998 г. N 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их

работы, предоставляется без сохранения заработной платы.

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.

4.18. В случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством РФ работникам учреждения, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска: работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (класс 3.2 и выше), предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью **7 календарных дней** на основании ст. 117 ТК РФ (для работников, занятых приготовлением пищи (*поваров*), класс условий труда устанавливается по результатам СОУТ); работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью **3 календарных дня**. К указанной категории должностей относится заведующий хозяйством (ст. 119 ТК РФ); работникам из числа супругов и детей (в том числе совершеннолетних) граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы РФ или войска национальной гвардии, а также работников, проходящих службу в войсках нацгвардии, погибших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск до 14 календарных дней в году (пункт 2 статьи 3 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих», статья 116 Трудового кодекса РФ); в целях осуществления ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 35 календарных дней (часть вторая статьи 128 Трудового кодекса РФ).

4.19. Дополнительные оплачиваемые отпуска сверх установленных законодательством норм предоставляются:

4.19.1. При регистрации брака детей (усыновленных) детей работника - 3 календарных дня;

4.19.2. Со смертью близких родственников (отец, мать, муж, жена, дочь, сын, бабушка, дедушка) - 3 календарных дня;

4.19.3. В случае призыва в армию близкого родственника (сына) - 3 календарных дня.

4.20. Педагогическим работникам предоставляется длительный отпуск сроком до одного года за непрерывную преподавательскую работу не реже чем через каждые 10 лет педагогического стажа. Порядок и условия предоставления такого отпуска определяются в соответствии со статьёй 335 Трудового кодекса РФ и Постановлением Правительства Российской Федерации от 31.05.2016 г. № 644.

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

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

4.22. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

4.23. На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ:

4.23.1. работающим пенсионерам по старости - 14 календарных дней;

4.24. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется дополнительный день отдыха. Этот день отдыха должен быть использован в течение одного года со дня работы в указанный выходной или праздник. Работник имеет право по своему выбору:

- использовать дополнительный день отдыха отдельно;
- присоединить дополнительный день отдыха к ежегодному оплачиваемому отпуску за тот же рабочий год.

В случае увольнения работника до использования им всех накопленных дополнительных дней отдыха, работодатель обязан выплатить ему денежную компенсацию за все неиспользованные дни из расчёта среднего дневного заработка.

5. Оплата труда

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

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

5.3. Производить оплату труда работников в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад №15 «Ромашка», утвержденного приказом от 27.01.2026 г. №38-од.

5.4. Выплачивать заработную плату работникам только в денежной форме, каждые полмесяца. За первую половину месяца - 20 числа, за вторую половину месяца - 5 числа месяца, следующего за расчетным.

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

Заработная плата выплачивается работнику путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

5.5. Работодатель выдает работнику расчетный листок в электронном виде в мобильном приложении «Сбербанк Онлайн».

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

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

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

5.8. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных 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.

5.9. Заработная плата в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад №15 «Ромашка» включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов),
- ставок заработной платы,
- выплаты компенсационного характера,
- выплаты стимулирующего характера.

5.10. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и должностные оклады педагогических работников и иных работников устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовки и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной подготовки с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.11. Работникам могут быть установлены следующие выплаты:

а) компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (неблагоприятные условия труда);
- доплата за расширение зон обслуживания (дополнительно возложенные обязанности);

- доплата за работу в ночное время;

- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

б) стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты труда (инновационная деятельность - 5000 рублей, работа в комиссиях - 2500 рублей, ведение

госпаблика - 3000 рублей, официального сайта - 5000 рублей, за работу в кружках - 3000 рублей, за работу инспектора по охране детства - 2000 рублей, наставничество - 20% от начальной ПКГ);

- за качество выполняемых работ;
- премия за высокие результаты работы (устанавливается по факту, разовые выплаты);

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- работникам, имеющим знак отличия Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» и удостоверение к нему установленного образца; работникам, выполнившим нормативы испытаний на золотой знак отличия установить надбавку к заработной плате в сумме 1000 рублей, серебрянный и бронзовый - 500 рублей.

- премиальные выплаты по итогам работы.

5.12. Изменение размеров ставок заработной платы производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при увеличении стажа педагогической работы (для педагогических работников) и при увеличении стажа работы в данном учреждении (для остальных сотрудников ДОУ), стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

5.13. Работодатель в праве осуществлять премирование работников и выплачивать вознаграждение:

5.13.1. По итогам работы:

- квартал,

- полугодие,

- 9 месяцев,

- год,

- к праздничным, юбилейным датам.

5.13.2. За выполнение особо важных и срочных работ.

5.13.3. За получение областных и районных наград.

5.13.4. За призовые места в областных и районных смотрах и конкурсах различного направления.

5.13.5. Премировать работника за продолжительную и безупречную работу при достижении им возраста: 50, 55, 60, 65 лет - по 5000 рублей.

5.13.6. За участие в общественных мероприятиях на уровне поселка, округа и пр.

5.14. Работник имеет право на получение заработной платы за первую половину месяца пропорционально отработанному времени. При определении размера выплаты необходимо учитывать оклад (тарифную ставку) работника и надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов

работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей). Осуществление выплат стимулирующего и компенсационного характера, расчет которых возможен только по окончании месяца, производится при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

5.15. Представитель работников обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам.

6. Гарантии занятости работников

6.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель обязан действовать в соответствии со статьёй 82 Трудового кодекса РФ.

6.1.1. О предстоящем сокращении численности или штата Работодатель в письменной форме уведомляет выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

6.1.2. Критерием массового увольнения работников при сокращении численности или штата является увольнение:

- 10% и более от среднесписочной численности работников организации в течение 30 календарных дней;
- 15% и более от среднесписочной численности работников организации в течение 60 календарных дней;
- 20% и более от среднесписочной численности работников организации в течение 90 календарных дней.

6.1.3. Если решение о сокращении может привести к массовому увольнению, Работодатель обязан уведомить выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

6.1.4. О возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением Работодатель обязан сообщить в органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае возможности массового увольнения — не позднее чем за три месяца.

6.2. Работодатель определяет оптимальную численность работников и принимает меры по сохранению рабочих мест, в том числе путем:

- расширения перечня оказываемых услуг и непрофильной деятельности;
- создания дополнительных рабочих мест.

6.3. Критерии массового увольнения работников определяются в соответствии с действующим Соглашением между Правительством Нижегородской области, Нижегородским областным союзом организаций профсоюзов «Облсовпроф», региональным объединением работодателей о взаимодействии в области социально-трудовых отношений на 2024-2026 годы

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. 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.

Мобилизованные и добровольцы, с которыми в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, имеют преимущественное право на трудоустройство на прежнее место работы на ранее занимаемую или на другую вакантную должность в течение трех месяцев после окончания прохождения указанными лицами военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного указанными лицами контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей имеют преимущественное право на оставление на работе, на которую они поступили впервые, при сокращении штата работников.

Супруги военнослужащих-граждан при прочих равных условиях имеют преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, а также на первоочередное направление на прохождение профессионального обучения или для получения дополнительного профессионального образования по очной форме обучения с выплатой в период обучения средней заработной платы.

При сокращении штата преимущество отдается родителю, имеющему ребенка в возрасте до 18 лет, если другой родитель призван по мобилизации или является добровольцем.

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

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

6.4.4. 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 16 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет);
- других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет) без матери.

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

6.5. Работодатель по согласованию с Представителем обеспечивает

разработку, реализацию и финансирование программы содействия занятости, предусматривающую меры, направленные на переобучение высвобождаемых работников при массовом увольнении.

6.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства учреждения).

7. Социальные льготы, гарантии и компенсации

7.1. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы на обязательное медицинское и пенсионное страхование в размере, определенном законодательством РФ.

7.2. В целях повышения социальной защищенности работников Работодатель по согласованию с Профсоюзной организацией предоставляет работникам следующие социальные льготы и гарантии в пределах средств, утвержденных годовой программой деятельности учреждения в части расходов социальной сферы:

7.2.1. Оказывать материальную помощь в следующих случаях:

- на похороны членов семьи (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) 5000 рублей;
- в связи со смертью работника в размере 20000 рублей;
- работникам, дети которых выпускники 9,11 классов в размере 1000 рублей на одного ребенка;
- в связи со стихийным бедствием (пожар, наводнение, др.) в размере 10 000 рублей;
- на лечение работника в размере 5 000 рублей;

7.3. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника, призванного на военную службу по мобилизации, направленного на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключившего контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

7.4. Работодатель в период приостановления действия трудового договора с работником, призванным на военную службу по мобилизации, направленным на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключившим контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо

контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, вправе выплачивать работнику материальную помощь:

- в случае гибели (смерти) работника при выполнении указанных задач, либо смерти до истечения одного года со дня его увольнения с военной службы (службы), наступившей вследствие увечья (ранения, травмы, контузии) или заболевания, полученных ими при выполнении задач, членам его семьи осуществляется единовременная выплата в размере должностного оклада работника.

- работникам, проходившим военную службу (службу) в войсках национальной гвардии Российской Федерации, выполняющим (выполнявшим) задачи и получившим увечье (ранение, травму, контузию) при их выполнении, осуществляется единовременная выплата в размере половины должностного оклада.

7.5. Перечень социальных гарантий и компенсаций может быть расширен исходя из финансовых возможностей учреждения путем внесения изменений в настоящий коллективный договор по решению общего собрания.

8. Развитие кадрового потенциала

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

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

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

8.4. В целях развития персонала, совершенствования его знаний, профессиональных навыков и умений Работодатель:

8.4.1. Определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, получения высшего и послевузовского профессионального образования работников за счет собственных средств.

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

8.4.4. Разрабатывает планы развития персонала, направленные на совершенствование и рациональное использование профессионального потенциала работников.

8.4.5. Создает работникам необходимые условия для совмещения работы с обучением в соответствии с трудовым законодательством Российской

Федерации, локальными нормативными актами учреждения.

8.5. Предусматривает в трудовом договоре или соглашении об обучении обязанность работника отработать после обучения не менее установленного трудовым договором (соглашением об обучении) срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя. В случае увольнения без уважительных причин (в том числе за виновные действия) до истечения срока, обусловленного трудовым договором (соглашением об обучении), работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором (соглашением об обучении).

8.6. Работникам поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

8.7. Работодатель обязуется создавать условия для прохождения аттестации педагогическим работникам, изъявившим желание повышения или подтверждения квалификационной категории, в том числе и на соответствие занимаемой должности.

8.7.1. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой учреждением.

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

- а). педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б). проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в). беременные женщины;
- г). женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д). лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е). отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами «г» и «д» настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом «е» настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

9. Охрана труда

9.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

9.1.1. Обеспечивать реализацию политики учреждения в области охраны труда.

9.1.2. Обеспечивать и безопасные условия труда работников на основе

комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда и настоящим коллективным договором.

9.1.3. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

9.1.4. Обеспечить приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

9.1.5. Проводить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проводить за счет собственных средств обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательное психиатрическое освидетельствование работников, внеочередные медицинские осмотры работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологические исследования наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов.

9.1.6. Проводить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

9.1.7. Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов выполнения работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

9.1.8. Принимать необходимые меры принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья обучающихся работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

9.1.9. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений

(микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

9.1.10. Обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

9.1.11. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.1.12. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.1.13. Незамедлительно выполнять предписания должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принимать меры по результатам их рассмотрения.

9.1.14. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

9.1.15. Осуществлять разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

9.1.16. Обеспечить при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

9.1.17. Обеспечить соблюдение установленных для отдельных категорий

работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

9.2. Представитель работников обязуется:

9.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

9.2.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда.

9.2.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.

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

9.2.5. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

9.2.6. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

9.2.7. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.2.8. Контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда работников.

9.3. Работник обязан:

9.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

9.3.2. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

9.3.3. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

9.3.4. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

9.3.5. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

9.3.6. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные

психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами; и (или) медицинскими рекомендациями.

10. Гарантии прав представителя работников

10.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с ТК РФ и настоящим коллективным договором.

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. Создавать условия для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.2.2. Предоставлять в установленном законодательством порядке Представителю работников информацию о деятельности учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего договора.

10.2.3. Предоставлять Представителю работников возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения. Выделять для этой цели помещение в согласованных порядке и сроки.

11. Контроль за выполнением договора

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

11.2. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляет двусторонняя комиссия, состав которой утверждается Работодателем и Представителем работников.

11.3. Итоги выполнения настоящего коллективного договора подводятся один раз в год в декабре на заседании двусторонней комиссии.

11.4. Стороны обязуются предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую и своевременную информацию при проведении контроля за выполнением договора.

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

12. Заключительные положения

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

12.2. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение трех лет.

12.3. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются

дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

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

12.5. Настоящий договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором учреждения.

12.6. При смене формы собственности учреждения настоящий договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

12.7. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

12.8. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия настоящего договора на срок до трех лет.

12.9. При ликвидации учреждения настоящий договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Заведующий МДОУ детский сад №15 «Ромашка»
Овчинникова
"1" июля
М. П.



Председатель первичной
Н.А. профсоюзной организации МДОУ
детский сад №15 «Ромашка»
Клешина А.В.
"1" июля 2026 г.
М. П.

Протипувано,

