

От работников
Председатель первичной
профсоюзной организации МБДОУ
д/с №59
М.А. Мироненко
«07» 12, 2023 г.



От работодателя
Заведующий МБДОУ д/с №59
Н.Г. Безносюк
«07» 12, 2023 г.



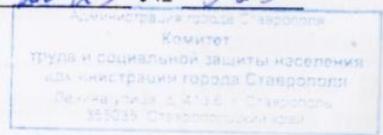
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 59 города Ставрополя на 2023-2026 г. г.

принят комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением 7 декабря 2023 г.

Зарегистрировано в комитете труда и социальной защиты населения администрации города Ставрополя

08.12.2023 № 565



Зарегистрировано в комитете Ставропольской городской организации Общероссийского Профсоюза образования

07.12 2023 г. № 236



Содержание

Раздел	Наименование разделов	стр.
Раздел I.	Общие положения	4
Раздел II.	Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	6
Раздел III.	Оплата труда, гарантии и компенсации	8
Раздел IV.	Рабочее время и время отдыха	11
Раздел V.	Охрана труда и здоровья	14
Раздел VI.	Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями	18
Раздел VII.	Разрешение споров (конфликтов) по условиям, включённым в коллективный договор, укрепление дисциплины труда, дисциплинарные взыскания	19
Раздел VIII	Гарантии деятельности профсоюзной организации	20
Раздел IX.	Заключительные положения, контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон	22

Перечень приложений к коллективному договору

№ приложения	Наименование приложений	стр.
Приложение №1	Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 59 города Ставрополя	24
Приложение №2	Положение о премировании работников МБДОУ д/с № 59 и материальной помощи	54
Приложение №3	Форма расчётного листа	62
Приложение №4	Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ д/с № 59	63
Приложение №5	Нормы бесплатной выдачи Смывающих и (или) обезвреживающих средств.	102
Приложение №6	Соглашение по охране труда МБДОУ д/с №59 на 2024 г.	106
Приложение №7	Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	110
Приложение №8	Акт о выполнении соглашения по охране труда за предыдущий календарный год	115
Приложение №9	Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительных отпусков (сроком до 1 года)	118
Приложение №10	Перечень профессий и должностей, которым для выполнения функциональных обязанностей необходимо иметь 1 квалификационную группу электробезопасности	121
Приложение №11	Перечень рабочих мест подлежащих специальной оценке условий труда	122
Приложение №12	Перечень рабочих мест, для которых проведена специальная оценка условий труда	123
Приложение №13	Выписка из приказа от 30.08.2023 г. № 97 – ОД «О ведении коллективных переговоров и создании комиссии по ведению	125

	коллективных переговоров, подготовки проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора»	
Приложение №14	Положение о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора МБДОУ д/с № 59	127
Приложение №15	Списки работ, профессий и должностей с вредными условиями труда (с указанием продолжительности дополнительных отпусков в календарных днях и компенсационных выплат)	131
Приложение №16	Перечень профессий и должностей работников, подлежащих обязательным периодическим медицинским осмотрам за счёт средств работодателя	132
Приложение №17	Положение о комиссии по охране труда МБДОУ д/с № 59	135
Приложение №18	Выписка из приказа от 26.08.2023 № 93-ОД «О создании комиссии по охране труда»	141
Приложение №19	Положение о комиссии по трудовым спорам МБДОУ д/с № 59	142
Приложение №20	Выписка из приказа от 21.08.2023 № 90-ОД «О создании комиссии по трудовым спорам в МБДОУ д/с № 59 на 2023-2024 учебный год»	149
Приложение №21	Список должностей и профессий работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьёй 116 Трудового Кодекса Российской Федерации	150
Приложение №22	Лист ознакомления сотрудников с коллективным договором с приложениями под роспись	151

РАЗДЕЛ I

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду комбинированного вида № 59 города Ставрополя (сокращённое название: МБДОУ д/с № 59) (далее - учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются: Работодатель, заведующий МБДОУ д/с № 59, в лице Безносюк Надежды Григорьевны.

Работники МБДОУ д/с № 59, в лице председателя первичной профсоюзной организации, Мироненко Марины Анатольевны (далее профком).

1.2. 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 и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в учреждении. Коллективный договор может предусматривать более высокий уровень прав и гарантий членам трудового коллектива, чем предусмотрено законодательством. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством (ст. 9 ТК РФ).

1.4. Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, являются недействительными (ст. 8 ТК РФ).

1.5. Акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить трудовому кодексу, иным федеральным законам, указам Президента РФ, нормативным правовым актам Федеральных органов исполнительной власти, законам и иным нормативным актам субъектов РФ (ст.5 ТК РФ) и настоящему Коллективному договору.

1.6. В случае принятия нормативных актов в сторону снижения прав работников, на период действия договора, в учреждении действуют прежние нормы.

1.7. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников данного учреждения (ст.43 ТК РФ).

1.8. Коллективный договор заключается на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами (ст. 43 ТК РФ), действует до момента принятия нового коллективного договора. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3-х лет (ст. 43 ТК РФ).

1.9. Стороны несут ответственность за выполнение положений настоящего Коллективного договора в соответствии со ст. 26 Закона РФ. «О коллективных договорах и соглашениях» и ст. 55 ТК РФ. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор могут вноситься любой из сторон по взаимному согласию в течение срока действия Коллективного договора и утверждаются в качестве приложения к нему решением Общего собрания трудового коллектива (ст.44 ТК РФ).

1.10. Ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств до окончания срока действия Коллективного договора.

1.11. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями:

- Конституции Российской Федерации;
- Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 №10-ФЗ;
- Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ;

- отраслевого соглашения по организациям образования г. Ставрополя между Комитетом образования администрации г. Ставрополя и Ставропольской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2023-2025 годы.

1.12. Профсоюзная организация, действующая на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников, защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров с Работодателем по подготовке, заключению или изменению Коллективного договора.

1.13. Работодатель признает Профсоюзную организацию единственным представителем работников учреждения, уполномочивших его общим собранием представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.14. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.15. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения учреждения;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень работников;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников.

1.16. При принятии решений по социально-трудовым вопросам Работодатель обязуется предварительно согласовывать их с Профсоюзной организацией и обеспечивать её необходимой информацией и нормативной документацией.

1.17. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников в рамках настоящего Коллективного договора Профсоюзная организация обязуется:

- содействовать укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права, и настоящего Коллективного договора;
- осуществлять контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда.

РАЗДЕЛ II ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

2.1. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя или работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.2. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.3. Работодатель обязуется своевременно уведомлять работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5. Временный перевод работника на другую работу по инициативе Работодателя в случае производственной необходимости допускается только с письменного согласия работника и порядке, предусмотренном частью 1 ст.

72.2 ТК РФ. Перевод на другую работу без согласия работника допускается только в случаях, указанных в части 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

2.6. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

2.7. Работодатель с учетом мотивированного мнения Профкома определяет формы профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.8. В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности.

2.9. Должности работников формируются в профессиональные квалификационные группы с учетом вида экономической деятельности.

2.10. Должности работников, входящие в одну профессиональную квалификационную группу, могут быть структурированы по квалификационным уровням этой профессиональной квалификационной группы в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификационной подготовки, необходимой для занятия соответствующей должности.

Работодатель обязуется:

2.11. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

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

2.13. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам

профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.14. Работодатель обязуется рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием профкома. А также заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца представить в Профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства (ст. 180 ТК РФ).

2.15. Стороны договорились, что увольнение работников, членов профсоюза по инициативе работодателя по всем основаниям производится только с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации - профкома.

2.16. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, предусмотрены ст.ст.178 – 181 ТК РФ.

2.17. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников имеют лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в данном учреждении свыше 10 лет;
- одинокие родители (попечители), воспитывающие детей до 18-летнего возраста;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- работники, имеющие детей, обучающихся в учебных заведениях.

2.18. Работодатель при приеме на работу знакомит работников с их должностными обязанностями, условиями и оплатой труда, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка для работников, настоящим Коллективным договором под роспись.

Выборный орган первичной профсоюзной организации – профком обязуется:

2.19. Следить за правильностью приема и увольнения работников.

2.20. Рассматривать вопросы, связанные с законностью увольнения работников.

2.21. Оказывать методическую, консультативную помощь членам профсоюза в вопросах трудоустройства, увольнения.

РАЗДЕЛ III ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Работодатель обязуется:

3.1. Выплачивать заработную плату в соответствии со ст.136 ТК РФ не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы - 10 и 25 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня (136 ТК РФ).

Заработная плата новым работникам за первый месяц работы выплачивается 10-го и 25-го числа пропорционально отработанному времени.

При расчете заработной платы за первую половину месяца учитываются: оклад, доплаты и надбавки, связанные с условиями труда и режимом работы сотрудников, за фактически отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом.

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц), а также выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца, рассчитывается и выплачивается в конце месяца.

3.2. При выплате заработной платы извещать каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях производимых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Основанием является выдача расчетного листка на каждого работника. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома (ст. 136 ТК РФ) (Приложение № 3).

Заработная плата по заявлению работника перечисляется в банк на указанный им счёт.

Стороны согласились, что:

3.3. Запрещается принудительный труд, к которому относятся:

- выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания насильственного воздействия, в том числе:
- в целях поддержания трудовой дисциплины;
- в качестве меры ответственности за участие в забастовке;
- в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
- в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений противоположных установленной политической социальной или экономической системы;
- в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности;
- нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплаты её не в полном размере;
- требование Работодателя исполнения трудовых обязанностей работником, если работник не обеспечен средствами коллективной или индивидуальной защиты, либо работа угрожает жизни или здоровью работника (ст.4 ТК РФ).

3.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 календарных дней работник имеет право, известить Работодателя в

письменной форме, о приостановление работы на весь период до выплаты заработной платы. Считать дни приостановки работы простоем по вине работодателя (ст.142 ТК РФ)

3.5. Оплата труда производится в соответствии с действующим законодательством.

Работодатель обязуется:

3.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

3.7. В случае необходимости привлекать педагогов, с их письменного согласия, на замещение отсутствующих педагогических работников со строгим учетом замещаемых часов (ст. 60.2 ТК РФ). Оплату производить из расчета ставки лица, осуществляющего замену с учётом его категории.

3.8. Осуществлять работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров в соответствии с Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации».

3.9. При направлении Работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата.

3.10. Своевременно знакомить всех работников учреждения с условиями оплаты труда, а также по желанию работника, с табелем учета рабочего времени, ежемесячно представляемого к оплате в бухгалтерию.

3.11. Своевременно составлять тарификацию педагогических работников (до ухода в отпуск) по согласованию с Профкомом (ст. 143, ст. 144 ТК РФ).

Стороны договорились, что:

3.12. Работа в выходные и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работа в выходной и нерабочий праздничный день, компенсируется предоставлением дополнительного дня отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день, а также дополнительный день отдыха оплачиваются в одинарном размере.

Работодатель:

3.13. Осуществляет выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с «Положением об оплате труда работников МБДОУ д/с № 59» (Приложение №1), «Положением о премировании работников МБДОУ д/с № 59 и материальной помощи» (Приложение №2), которые согласованы с Профсоюзным комитетом.

Профком:

3.14. Осуществляет контроль за правильностью установления должностных окладов и ставок, своевременным внесением изменений в тарификацию в связи с аттестацией и своевременной выплатой заработной платы.

3.15. Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек, за своевременным заполнением и внесением в них записей, в том числе, при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации и своевременное заполнение их после аттестации, внесение благодарностей и поощрений в трудовые книжки.

3.16. Оперативно рассматривает предложения по совершенствованию оплаты труда.

3.17. Контролирует выполнение «Положения о премировании работников МБДОУ д/с № 59 и материальной помощи».

РАЗДЕЛ IV РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников определяется настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка для работников МБДОУ д/с № 59 (Приложение №4), условиями трудового договора, графиками сменности, утверждаемыми работодателем и согласованными с профкомом.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-служащего и учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю (ТК РФ ст. 91).

4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени в неделю:

- старший воспитатель, педагог-психолог, социальный педагог, тьютор – 36 часов;

Норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- воспитатель – 36 часов;

- музыкальный руководитель – 24 часа;

- Учитель-логопед, учитель-дефектолог – 20 часов.

4.4. В учреждении устанавливается 12-часовой режим работы при пятидневной рабочей неделе с 07.00 до 19.00, 1 смена, 2 смена; выходные: суббота, воскресенье, праздничные выходные дни РФ.

4.5. Удлиненный основной оплачиваемый отпуск предоставляется следующим работникам:

- Воспитателям, работающим в группах общеразвивающей направленности - 42 календарных дня;

- Заведующему, заместителю заведующего по УВР, старшему воспитателю, социальному педагогу, музыкальному руководителю, педагогу-психологу - 42 календарных дня;

- Педагогам, работающим в группах оздоровительной, компенсирующей, комбинированной направленности, где обучаются дети с ОВЗ, а также нуждающиеся в длительном лечении, независимо от их количества в группе

(ТНР, ЗПР) по должности: воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог – психолог, музыкальный руководитель, воспитатель для организации работы по ИЗО, воспитатель для организации работы по ФИЗО - 56 календарных дней.

4.6. Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день 14 календарных дней к основному отпуску предоставляется заместителю заведующего по административно-хозяйственной части, главному бухгалтеру, ведущему бухгалтеру, ведущему экономисту (статья 116 ТК РФ)

4.7. Дополнительный оплачиваемый отпуск к основному отпуску за вредные производственные факторы (микроклимат, тяжесть трудового процесса) предоставляется повару, шеф-повару по результатам специальной оценке условий труда. (Приложение № 21).

4.8. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией учреждения по согласованию с работником с учетом необходимости обеспечения нормальной работы и благоприятных условий для отдыха работников.

4.9. Отпуска педагогическим работникам, предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения работников под роспись не позднее чем за две недели до его начала. В график по согласованию сторон могут вноситься изменения. Предоставление отпуска заведующему оформляется приказом комитета образования администрации города Ставрополя, другим работникам приказом по учреждению (ст. 123 ТК РФ).

4.10. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в дошкольной образовательной организации, а по соглашению сторон и до истечения этого срока (ст. 122 ТК РФ).

4.11. Выплата отпускных работнику производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

4.12. При наличии финансовой возможности часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Стороны договорились, что:

4.13. 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, разрыв отпуска допускается только с письменного согласия работника (ст. 125 ТК РФ).

4.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть перенесен на другой срок, согласованный с работником, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо

работник не был предупрежден об отпуске за две недели до отпуска (ст. 124 ТК РФ).

4.15. Предоставление дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами согласно Постановлению Правительства Российской Федерации от 6 мая 2023 г. № 714, ст. 262 ТК РФ

4.16. Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, по их заявлению могут предоставляться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы до 14 календарных дней. Этот отпуск может быть присоединен к ежегодному отпуску (ст. 263 ТК РФ).

4.17. Работодатель предоставляет по письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 календарный день;
- работникам, имеющим детей 9,11 класса (выпускаемых классов) в день выпуска (25 мая) - 1 календарный день;
- работникам, получившим санаторно-курортные путевки во время учебного года;
- для решения неотложных вопросов - до 3 календарных дней в году;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня.

4.18. Педагогическим работникам, проработавшим в учреждении непрерывно 10 лет, предоставляется по их желанию отпуск без сохранения заработной платы сроком до 1 года (ст. 335 ТК РФ).

4.19. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час (ст. 95 ТК РФ).

4.20. Время перерыва для отдыха и питания, а также графики сменности устанавливаются «Правилами внутреннего трудового распорядка для работников МБДОУ д/с № 59» или по соглашению между работником и Работодателем (ст. 108 ТК РФ). На работах, где по условиям Учреждения

предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обязан обеспечить Работнику возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время (ст. 108 ТК РФ).

Выборный орган первичной профсоюзной организации – профком обязуется:

4.21. Осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных «Правилами внутреннего трудового распорядка для работников МБДОУ д/с № 59», за выполнением условий Коллективного договора и соглашений (ст. 370 ТК РФ).

4.22. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ: не допускать привлечения сотрудников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.23. Предоставлять мотивированное мнение по графику отпусков.

4.24. Следить за соблюдением норм продолжительности рабочего времени персонала, своевременностью составления графика работы и ознакомления с ним каждого работника.

4.22. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

РАЗДЕЛ V ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда:

5.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации и Примерным положением, изложенным в приказе Минтруда России от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении примерного положения о системе управления охраной труда».

5.2. Выделяет средства на улучшение условий и охраны труда (ст. 214, 225 ТК РФ), в том числе на:

- обеспечение безопасной эксплуатации зданий и сооружений учреждения, оснащение рабочих мест необходимым оборудованием, мебелью, инструментом;
- проведение обучения по охране труда, в том числе обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;
- проведение специальной оценки условий труда;
- проведение обязательных медицинских осмотров работников;
- обеспечение работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами;

- санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, оборудование санитарных узлов и комнат отдыха и психологической разгрузки (ст. 2163 ТК РФ);
- проведения других мероприятий, обеспечивающих безопасный ход образовательного процесса.

5.3. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ.

5.4. Принимает квалифицированного работника (в соответствии с требованиями профстандарта) на должность специалиста по охране труда в соответствии со статьей 223 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5. Обеспечивает проведение обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда в установленном порядке. Организует разработку и утверждает инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения первичной профсоюзной организации (ст. 219 ТК РФ).

5.6. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», иными законодательными и нормативными правовыми актами.

5.7. Обеспечивает организацию и проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 220 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.8. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ (Приложение № 8), смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (Приложение №4).

5.9. Проводит учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с работниками и воспитанниками с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма. Осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников (ст. 226 ТК РФ).

5.10. Проводит расследование несчастных случаев на производстве в установленном законодательством порядке (ст. 227–231 ТК РФ). В случае временной потери работником трудоспособности по вине Работодателя выплачивает компенсацию, исходя из размера единовременной страховой выплаты (ст. 184 ТК РФ).

5.11. Осуществляет обязательное страхование работников учреждения от несчастных случаев на производстве в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами в сфере социального страхования.

5.12. Обеспечивает информирование 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, имеющихся на рабочих местах (ст. 216.2 ТК РФ). Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам проведенной специальной оценки условий труда в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами.

5.13. Обеспечивает работников аптечками с медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой помощи (ст. 216.3 ТК РФ).

5.14. Обеспечивает условия труда молодежи, в том числе:

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, устанавливает им индивидуальный режим труда (ст. 265 ТК РФ).

5.15. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как простой не по вине работника.

5.16. В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой как простой не по вине работника.

5.17. Отказ работника от выполнения работ не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя, в случае:

- возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья работника;

- привлечения работника к выполнению тяжелых работ или работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором;

- не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации порядке (ст. 216.1 ТК РФ).

5.18. Принимает меры по оказанию пострадавшим первой помощи, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций и в случае обострения профессиональных заболеваний (ст. 214 ТК РФ).

5.19. Профсоюзный комитет рассматривает представления, уполномоченного (доверенного) лица по охране труда о выявленных нарушениях нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимает меры по их устранению и сообщает о принятых мерах.

5.20. Профком организует проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда при проведении образовательного процесса в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

5.21. Профком контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств.

5.22. Обеспечивает участие представителей Профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по расследованию несчастных случаев на производстве и с воспитанниками.

5.23. Профком избирает уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и оказывает поддержку в их деятельности.

5.24. Профком оказывает практическую помощь членам Профсоюзной организации в реализации их прав на безопасные условия труда, социальные гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда, представляет их интересы во всех органах управления учреждением, в суде. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных Коллективным договором учреждения.

5.25. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

5.26. Участвует в приёмке учреждения к началу учебного года.

Стороны совместно:

5.27. Принимают участие в подготовке и заключении ежегодного Соглашения по охране труда (Приложение № 6), являющегося приложением к Коллективному договору учреждения, и предусматривающего организационные, технические, лечебно-профилактические мероприятия по улучшению условий, охраны труда и здоровья с указанием финансовых затрат, сроков выполнения, а также должностных лиц, ответственных за реализацию мероприятий по охране труда.

5.28. Уполномоченный по охране труда организует проведение Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

5.29. Организует реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе на участие работников учреждения в соревнованиях, спартакиадах, турнирах по различным видам спорта с целью пропаганды здорового образа жизни.

Работники учреждения обязаны (ст. 215 ТК РФ):

5.30. Соблюдать требования охраны труда, установленные статьей 214 ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

5.31. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, материалы.

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

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

5.34. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

5.35. Незамедлительно ставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, несоответствии используемых сырья и материалов, приостанавливать работу до их устранения.

5.36. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

5.37. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры обследования по направлению работодателя.

РАЗДЕЛ VI СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами (ст. 214 ТК РФ).

6.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Социальный Фонд России.

6.3. Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при приеме на работу) и периодических медицинских осмотров (ст. 214ТК РФ).

Выборный орган первичной профсоюзной организации– профком:

6.4. Оказывает материальную помощь членам Профсоюзной организации из средств профсоюзного бюджета.

6.5. Оказывает материальную помощь членам Профсоюзной организации, премирует юбиляров-членов Профсоюзной организации (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет) в пределах сметы расходов, утвержденной на профсоюзном собрании.

6.6. Организует проведение культурно-массовых и спортивно оздоровительных мероприятий.

Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы

Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии:

6.7. Работодатель оказывает материальную помощь, в случае:

- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, восстановлением после длительной болезни, нуждаемости в лечении в связи с несчастным случаем и т.п. на основании медицинского заключения – от 2 000 рублей до одного оклада;
- в связи с утратой или повреждением имущества при возникновении чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий (пожар, наводнение, кража и т.д.) на основании подтверждающих документов из соответствующих органов – 3 000 рублей;
- смерти самого работника или близких родственников, на основании копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство – 3 000 рублей;
- в иных случаях.

6.8. Материальная помощь осуществляется из фонда экономии оплаты труда.

РАЗДЕЛ VII

РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ) ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР, УКРЕПЛЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА, ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ

7.1. Стороны приняли на себя обязательства в период действия настоящего Коллективного договора не выдвигать новых требований и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

7.2. В случае возникновения вопросов при невыполнении принятых обязательств, они разрешаются согласно действующему законодательству.

7.3. Индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии с ТК РФ (гл. 60).

7.4. Члены Профсоюзной организации не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия Профсоюзной организации, а председатель Профсоюзной организации - органа вышестоящей профсоюзной организации.

7.5. Увольнение членов Профсоюзной организации по инициативе администрации допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия Профсоюзной организации, председателя профсоюзной организации - с согласия вышестоящего профсоюзного органа, членов выборных профсоюзных органов с согласия органа, членами которого они являются (ст. 82 ТК РФ).

7.6. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщить представителям Профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

7.7. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в 3-х месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока, комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

7.8. В соответствии со ст. 37 Конституции РФ признаётся право работников на забастовку, как способ разрешения коллективного трудового спора. Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную и уголовную ответственность в порядке, установленным трудовым кодексом, иными федеральными законами (ст. 409 ТК РФ).

7.9. Работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении им самозащиты трудовых прав. Преследование работников за использование ими допустимых способов самозащиты трудовых прав запрещается (ст. 380 ТК РФ).

Выборный орган первичной профсоюзной организации - профком:

7.10. Осуществляет объективное рассмотрение вопросов в случае индивидуального трудового спора с администрацией.

7.11. Осуществляет в пределах компетенции, установленной ст. 21, 53, 190 ТК РФ контроль за соблюдением администрацией трудового законодательства в части приёма и увольнения сотрудников, наложения дисциплинарных взысканий.

РАЗДЕЛ VIII ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель рассматривает Профсоюзную организацию учреждения и Коллективный договор как существенную и важную конструктивную силу, направленную на реализацию взаимных целей и интересов. Работодатель признает Профсоюзную организацию единственным представителем работников учреждения.

8.2. Работодатель обязуется создавать условия, обеспечивающие уставную деятельность Профсоюзной организации. Соблюдать права Профсоюзной организации, установленные законодательством и настоящим Коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

8.3. Работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, в выборный орган первичной профсоюзной организации - профком. Профком не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта, указанного локального нормативного акта, направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме (ст. 372 ТК РФ).

8.4. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет Профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами

Профсоюзной организации, одновременно с выдачей заработной платы (ст. 377 ТК РФ).

8.5. Предоставляет возможность членам выборных профсоюзных органов принимать участие в работе этих органов (съездов, конференций, пленумов, собраний) с отрывом от производства с сохранением заработной платы.

8.6. Предоставляет возможность членам выборных профсоюзных органов проходить обучение с отрывом от производства по вопросам, входящим в компетенцию профсоюза с обеспечением замены при сохранении средней заработной платы.

8.7. Не препятствовать представителям Профсоюзной организации в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюзной организации, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»)

8.8. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

8.9. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники.

8.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

8.11. Устанавливает доплату из стимулирующего фонда в размере 25% от должностного оклада работнику, не освобожденному от основной работы, избранному председателем первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 377 ТК РФ.

Выборный орган первичной профсоюзной организации - профком:

8.12. Информировать администрацию о своих решениях, касающихся её деятельности, о результатах проверок, связанных с выполнением трудового законодательства.

8.13. Доводит до сведения администрации, коллектива решения вышестоящих профсоюзных органов, по вопросам, связанным с трудовыми отношениями, а также об акциях, организуемых Профсоюзом.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется - профком:

8.14. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюзной организации по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.15. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.16. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.17. Осуществлять контроль за охраной труда в учреждении.

8.18. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюзной организации в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

8.20. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.21. Принимать участие в аттестации работников учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии учреждения.

8.22. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.23. Информировать членов Профсоюзной организации о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.24. Содействовать оздоровлению детей работников учреждения.

8.25. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников учреждения.

РАЗДЕЛ IX

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9.1. Стороны, заключившие настоящий Коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, учёта реальных возможностей, стремления достичь компромиссных решений.

9.2. Контроль исполнения договора осуществляется сторонами договора.

При осуществлении контроля выполнения Коллективного договора стороны обязаны предоставлять друг другу необходимую информацию (ст. 51 ТК РФ).

9.3. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению Коллективного договора, несут ответственность в соответствии со ст. 54 ТК РФ.

9.4. Лица, виновные в невыполнении Коллективного договора, несут ответственность в соответствии со ст. 55 ТК РФ.

9.5. Стороны, подписавшие Коллективный договор, отчитываются о его выполнении не реже 1 раза в год.

9.6. При нарушении, невыполнении или неудовлетворительном выполнении своих обязанностей по Коллективному договору стороны несут следующие меры ответственности перед трудовым коллективом:

- **профком:** предупреждение о неудовлетворительной оценке его работы, объявление недоверия и переизбрание;

- **работодатель:** невыполнение или неудовлетворительное выполнение Работодателем своих обязательств по Коллективному договору признаётся как нарушение трудовой дисциплины и влечёт за собой меры ответственности, предусмотренные ст. 55 ТК РФ.

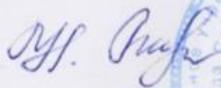
9.7. Изменения и дополнения в Коллективный договор могут вноситься любой стороной по взаимному согласию сторон в течение срока действия Коллективного договора.

9.8. Ответственность за выполнение принятых сторонами обязательств в настоящем Коллективном договоре возлагается:

- со стороны работодателя на заведующего МБДОУ д/с № 59 Безносюк Н.Г.

- со стороны работников на председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ д/с № 59 Мироненко М.А.

Заведующий МБДОУ д/с № 59



Безносюк Н.Г.

Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ д/с № 59



Мироненко М.А.