
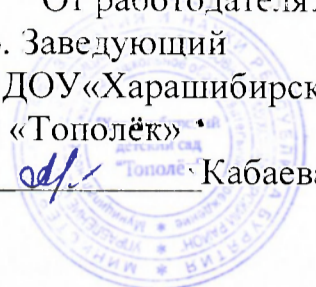



От работодателя:  
И.о. Заведующий  
МБДОУ «Харашибирский детский  
сад «Тополёк»  
 Кабаева А.Г.



От работников:  
Председатель ПК  
МБДОУ «Харашибирский детский  
сад «Тополёк»

 Сафаргалина Т.В.

**Коллективный договор  
Муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного  
учреждения «Харашибирский детский сад  
«Тополёк»  
на 2022-2025 годы.**

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в органе по труду Администрация г.о.о. Кемеровской обл. Кемерово

Регистрационный № 823 от «26» апреля 2022 год

Руководитель органа по труду 



Принят:  
Коллективом образовательного  
Учреждения «Харашибирский  
детский сад «Тополёк»  
Протокол № 5  
«15» апреля 2022 года

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Харашибирский детский сад «Тополёк» (далее – Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работники Учреждения, в лице их представителя - председателя профсоюзного комитета – Сафаргалиной Татьяны Владимировны;
- Работодатель в лице И.о заведующего Кабаевой Анны Георгиевны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3-х дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение профкома:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение о распределении стимулирующей части ФОТ педагогических работников.

## **2. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения. Положения трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. К педагогической деятельности в Учреждении допускаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию.



соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами об образовании.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

2.6. Увеличение или уменьшение педагогической нагрузки педагогов по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Учреждения, возможны только:

- 1) По взаимному согласию сторон;
- 2) По инициативе работодателя в случаях:
  - Временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
  - Простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца;
  - Восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;
  - Возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.7. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на один учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности (ст. 73 ТК РФ)).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

### **3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в разрезе специальности;

Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года;

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

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

Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.ст. 173-174, 176-177 ТК РФ.

Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014г. № 276, и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным



квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### **4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4.1. Работодатель обязуется:

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

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты устройства.

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

Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

Стороны договорились, что:

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении более 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

#### **5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ), утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома 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.ст. 124-125 ТК РФ.

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

5.2. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам:

- Занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

- Для поваров, работающих у плиты, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 6 рабочих дней, в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г № 298/П-22.».

- С ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ;

Работодатель обязуется предоставить Работникам дополнительные отпуска с сохранения заработной платы в следующих случаях:

- При рождении ребенка в семье – 2 календарных дня (отцу);
- В связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- Бракосочетание работника и детей работника -3 календарных дня;



- В связи со смертью близких родственников ( супруг, родители, дети, братья и сёстры (полнородные и неполнородные), дедушки и бабушки, внуки) - 5 календарных дней, в связи с похоронами лица не из числа близких родственников - 1 календарный день.

- Для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;

- Для проводов сына в армию – 2 календарных дня;

Работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции предоставляется два оплачиваемых дополнительных дня отдыха, в соответствии с решением Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 октября 2021 года протокол № 9.

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

Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

## **6. Оплата и нормирование труда**

6.1. Оплата труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, производится по тарификации согласно штатному расписанию в соответствии с действующим законодательством. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объёма бюджетных средств на текущий финансовый год на основании утвержденных нормативов на оплату труда, с учетом поправочного коэффициента.

Фонд оплаты труда всех работников учреждения состоит из базовой стимулирующей части.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителя, педагогических работников, учебно-вспомогательного технического персонала учреждения.

Базовая часть заработной платы педагогических работников формируется исходя из квалификационной категории и наличия звания. Базовая часть заработной



платы руководителя формируется исходя из квалификационной категории и объемных показателей учреждения.

Заработная плата выплачивается не реже двух раз в месяц: за первую половину месяца - 23 числа текущего месяца, за вторую половину месяца - 8 числа следующего за расчетным месяца.

Заработная плата исчисляется в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования муниципального образования «Мухоморский район», и включает в себя:

- оплату труда исходя из базовых окладов, установленных в соответствии с квалификационной категорией.

- доплаты педагогическим работникам за повышение качества воспитательного образовательного процесса на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

- доплату за работу в сельской местности.

- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

- доплаты воспитателям за работу в группах раннего возраста и разновозрастных группах.

Изменение базовых окладов производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

При появлении у работника права на изменение базового оклада, в период пребывания его в ежегодном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера более высокого базового оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.2. Работодатель обязуется:

Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случаях и порядке, установленном ст. 234 ТК РФ.

Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора по вине работодателя заработную плату в полном размере.

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

## **7. Гарантии и компенсации**

Стороны договорились, что работодатель обеспечивает предоставл  
работникам гарантий, предусмотренных ТК РФ, Федеральным законом  
образовании в Российской Федерации», Законом РБ «Об образовании  
Республике Бурятия» и другими законодательными и нормативными правов  
актами.

## **8. Охрана труда и здоровья**

Работодатель обязуется:

8.1. обеспечить право работников на здоровье и безопасные условия т  
внедрение современных средств безопасности труда, предупреждае  
производственный травматизм и возникновение профессиональных заболе  
работников (ст. 219 ТК РФ).

8.2. Проводить со всеми поступившими на работу, а также переведенным  
другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране т  
сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполн  
работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.3. Обеспечивать прохождение работниками бесплатных обязатель  
медицинских осмотров.

8.4. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием усл  
труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.5. На время приостановления работ в связи с административ  
приостановлением деятельности или временным запретом деятельност  
соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие наруш  
государственных нормативных требований охраны труда не по вине работни  
ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок. На это в  
работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую рабс  
оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по пре  
работе.

8.6. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране т  
правил, инструкций, журналов инструктажей и других материалов за  
учреждения.

8.7. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средст  
индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средства  
соответствии с отраслевыми нормами.

8.8. Обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ре  
средств индивидуальной защиты, спецодежды за счет средств работодателя.



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

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

8.10. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

8.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом.

8.12. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

## 9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Стороны договорились о том, что:

Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза (при наличии их письменных заявлений).

В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 %.

Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов в созываемых профсоюзом съездах, конференциях, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях. Работодатель обеспечивает представление гарантий работникам,

занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.4. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работниками, являющимися членами профсоюза;
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы за вредные и (или) опасные и иные условия труда (ст.147 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);

## 10. Обязательства профкома

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом « о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства с заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.



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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей.

10.5. Направлять в Управление образования муниципального образования «Мухоршибирский район» как учредителю учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.7. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд социального страхования.

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

10.9. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.10. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования, контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.11. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## **11. Контроль за выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон**

Стороны договорились о том, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно.

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

11.5. соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет с момента его подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора должны быть начаты за три месяца до окончания действия данного договора.

11.9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.



Прошито, пронумеровано и

скреплено печатью 14 листов

И.О.заведующего

А.Г. Кабаева

«15» апреля 2022 год

