

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
детский сад №2 «Солнышко»
171890 Тверская область, Лесной район, село Лесное, улица Пионерская, дом 2
ИНН/КПП-6930001157/693001001, ОКПО-50361826, ОГРН-1026901949381,
Тел.8-48-271-2-16-63

СОГЛАСОВАНО:

С профсоюзным комитетом
МДОУ детский сад №2 «Солнышко»
(наименование дошкольного образовательного учреждения)
Протокол № 3 от 17.06 .2024 г.
Машу Рябенкова М.В.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МДОУ детский сад №2
«Солнышко»
(наименование дошкольного образовательного учреждения)
И.А. Ивашенкова
подпись /расшифровка подписи



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МДОУ детский сад №2 «Солнышко»
На 2024-2027 г.г.

(Тверская обл, с.Лесное, ул. Пионерская, д.2)

Согласовано

На общем собрании трудового коллектива
Протокол № 2
От 17.06 .2024 г.

- 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**
- 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**
- 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**
- 4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**
- 5. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ.
ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**
- 6. ОХРАНА ТРУДА**
- 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**
- 8. СОЦИАЛЬНОЕ, МЕДИЦИНСКОЕ И ПЕНСИОННОЕ
СТРАХОВАНИЕ**
- 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА**
- 10. ОСОБЕННОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ
РАБОТНИКОВ, ПРИЗВАННЫХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО
МОБИЛИЗАЦИИ ИЛИ ПОСТУПИВШИХ НА ВОЕННУЮ
СЛУЖБУ ПО КОНТРАКТУ**
- 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МДОУ детский сад №2 «Солнышко» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Сторонами Договора являются:

- 1) работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя заведующей МДОУ детский сад №2 «Солнышко», именуемый в дальнейшем – Работодатель,
- 2) работники в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации МДОУ, именуемые в дальнейшем – Работники.

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, определённым сторонами.

3. Работодатель принимает локальные нормативные акты по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом работников (далее – Профсоюз).

Локальные нормативные акты должны соответствовать трудовому законодательству, иным нормативным правовым актам Российской Федерации, соглашениям и Договору.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, соглашениями и Договором недействительны и не подлежат применению.

Учёт мнения (согласование) Профсоюза производится сторонами по правилам статьи 372 ТК РФ.

4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников МДОУ детский сад №2 «Солнышко», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

5. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

6. Коллективный договор заключён на срок 3 года и вступает в силу с даты подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания настоящего коллективного договора.

7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

8. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение *30 календарных* дней после его подписания.

9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ДОО, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) ДОО коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

12. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

13. При ликвидации ДОО коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

14. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

15. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

16. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

17. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

18. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

19. Трудовые отношения между работодателем и работником оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

20. При приеме на работу Работодатель обязуется ознакомить работника с действующим Уставом организации, Договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, а также информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

21. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, определенных трудовым законодательством. Трудовые договоры, предлагаемые для заключения работникам, поступающим на работу, предварительно направляются в профком (ПК).

22. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязуется оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя.

23. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством

24. При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трёх месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

Руководитель ставит в известность профком о своём решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытаний не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

25. Выполнение работы на условиях совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания выполняется в основное рабочее время.

26. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учётом мотивированного мнения профкома по п.2, п. 3, п. 5, п.6(д) ст.81 ТК РФ.

27. При заключении трудового договора

- 1) с лицами, обучающимися по дневной форме обучения;
- 2) с лицами, работающими в данной организации по - совместительству;
- 3) с пенсионерами по возрасту;

учитывается мнение профкома (ПК) детского сада в отношении его вида (срочный или бессрочный) в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ

28. В трудовой договор в обязательном порядке включаются сведения, указанные в статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), в том числе о гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, а также указываются условия труда на данном рабочем месте.

29. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

30. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 и статьей 74 ТК.

31. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

32. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК, при массовых увольнениях работников – также не позднее чем за три месяца. Массовым является увольнение 20-и и более человек в течение 30 календарных дней.

33. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК, при равной

производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- *предпенсионного возраста (за два и менее года до пенсии);*
- *проработавшие в организации свыше 10 лет;*
- *одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;*
- *одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;*
- *родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;*
- *награжденные государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;*
- *педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года*

34. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (4 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

35. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, в порядке, предусмотренном главой 26 ТК, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.

36. Направлять в командировку работников с тремя и более несовершеннолетними детьми, младшему из которых еще не исполнилось 14 лет, только с письменного согласия и при условии, что работа не запрещена по состоянию здоровья, и при этом письменно знакомить их с правом отказаться от такой работы (ст. 259 ТК).

37. 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.

38. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры ДОО, его реорганизацией, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

39. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую

должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК).

40. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

41. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ), Уставом образовательного учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждёнными работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

42. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин за ставку заработной платы.

За нормированную часть рабочего времени педагогических работников считать норму часов, за которую ему выплачивается ставка (оклад) заработной платы.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

43. Работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени.

44. Работники в случаях, определённых статьёй 99 ТК РФ, могут привлекаться к сверхурочным работам по согласованию с Профсоюзом и при их письменном согласии. Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

45. По соглашению между работником и Работодателем устанавливается неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя для работников:

- беременных женщин;

- лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением;

Оплата в данном случае производится за фактически отработанное время.

46. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в организации в целом или при выполнении отдельных работ) применяется суммированный учет рабочего времени. Учётный период не может превышать одного года.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

47. Ночное время – это время с 22 часов до 6 часов (ч. 1 ст. 96 ТК РФ). Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час без последующей отработки. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

48. К работе в ночное время не допускаются беременные женщины и работники в возрасте до 18 лет.

49. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами трудового распорядка образовательной организации.

50. Перерыв для отдыха и питания не предоставляется работникам, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 часов, если иное не предусмотрено трудовым договором.

51. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками.

52. Вследствие особого характера труда педагогическим работникам допускается разделение рабочего дня на части. Оплата труда производится в данном случае повышенная на 30%.

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

54. Работник может быть привлечён к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя по согласованию с Профсоюзом.

55. Накануне праздничного нерабочего дня продолжительность рабочего дня сокращается: - всем работникам - на 1 час;

Продолжительность рабочего дня сокращается на указанных выше условиях также в дни следующих праздников (в рабочие дни, предшествующие им, если праздник выпадает на выходной день): - день воспитателя.

Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью: - для педагогических работников, руководителя – 42 дня, для остальных работников – 28 дней. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК).

56. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного органа, необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

57. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие работники:

- имеющие 3 и более детей в возрасте до восемнадцати лет до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет;
- инвалиды войны;
- ветераны боевых действий;
- в возрасте до 18 лет;
- другие работники, в случаях, предусмотренных законодательством.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

58. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

59. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с действующим законодательством.

60. Разделение трудового отпуска, предоставление его по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника (ст. 125 ТК РФ).

Заработная плата за всё время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ч. 9 ст. 136 ТК РФ).

«Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

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

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесён в случае, если администрация не уведомила своевременно (не более чем за 15 дней) работника о времени его отпуска или не выплатила заработную плату за время отпуска до его начала.

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

61. Условия предоставления педагогическим работникам отпуска сроком до 1 года после 10 лет непрерывной преподавательской работы, определяется Уставом образовательного учреждения, в соответствии с Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утверждённым приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года №644.

62. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Педагогам, проработавшим 11 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 42 календарных дня.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 121 ТК);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

63. Ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем в соответствии с действующим законодательством статья 128 ТК РФ.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

64. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Постановлением Администрации Лесного района Тверской области «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в муниципальных учреждениях образования Лесного района Тверской области», в соответствии с «Положением о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в МДОУ детский сад №2 «Солнышко»», «Положением о стимулировании труда работников МДОУ детский сад №2 «Солнышко»).

65. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 22 числа каждого месяца - аванс и 7 числа - окончательный расчёт за предыдущий месяц работы.

66. При установлении наименований профессий и должностей, тарификации работ и присвоении тарифных разрядов работникам применяются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональные стандарты.

67. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты

труда, установленного федеральным законом и региональным соглашением о минимальной заработной плате.

68. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязуется выплатить их с уплатой денежной компенсации в соответствии с действующим законодательством.

69. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

70. Работодатель производит за счёт собственных средств оплату пособия по временной нетрудоспособности работнику (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) за первые три дня нетрудоспособности в размере среднего заработка.

71. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в 2-кратном размере, или по желанию работника компенсируется предоставлением другого дня отдыха с оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день в одинарном размере (ст.153 ТК РФ).

72. Работникам организации выплачиваются следующие доплаты и надбавки компенсационного характера

- за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (требование статьи 147 ТК РФ);

- за сверхурочные работы (не менее чем в двойном размере);

- за работу в выходной или нерабочий праздничный день;

- за работу с разделением смены на части – из расчёта не менее 30% тарифной ставки за время работы в такой смене;

- за работу в ночное время – в размере 20 % часовой тарифной ставки (должностного оклада);

- за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работ, замещение временно отсутствующего работника устанавливается доплата по соглашению между руководителем и работником.

- Педагогическим работникам, заведующей, медицинскому работнику образовательных учреждений сельской местности ставки заработной платы повышаются на 25 %.

73. Установление стимулирующих выплат, в том числе премий производится с учетом показателей результативности труда деятельности работников организации (критерии, показатели и размеры стимулирующих выплат указываются в Положении о стимулировании труда работников МДОУ детский сад №2 «Солнышко»).

74. Другие виды стимулирующих выплат производятся в соответствии с Положением о стимулировании труда работников МДОУ детский сад №2 «Солнышко»).

75. Стороны договорились сохранять на период до одного года выплату стимулирующего характера за квалификационную категорию педагогическим работникам с учётом имевшейся у них квалификационной категории, приступивших к работе после:

- 1) длительной нетрудоспособности;
- 2) нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребёнком;
- 3) нахождения в отпуске в соответствии с п.5 ст. 55 Закона «Об образовании»;
- 4) возобновления педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или уходом на пенсию, независимо от её вида;
- 5) истечения срока действия квалификационной категории у работника, которому до пенсии по старости (возрасту) осталось не более одного года.

76. Работникам, проходящим обучение (первое высшее образование), переквалификацию по направлению организации, за время всего обучения выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

77. Расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы. Форма расчётного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Выплата заработной платы производится в денежной форме.

78. Исчисление средней заработной платы производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ (могут быть предусмотрены и иные периоды для расчёта среднего заработка, если это не ухудшает положение работников).

79. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объёме перечисление страховых взносов и других обязательных платежей.

80. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

81. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

5. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

82. В целях закрепления в организации высококвалифицированных кадров, создания работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста работников Работодатель обязуется:

1) укреплять учебно-материальную базу учебно-методическими пособиями;

2) создавать условия для профессионального роста работников путём создания системы подготовки кадров, обеспечивающей возможность повышения квалификации по своей специальности;

83. Обеспечивать работнику, прошедшему переподготовку или повышение квалификации, по заключению квалификационной комиссии и документам учебного заведения, перевод на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии имеющихся вакансий.

84. Педагогические работники имеют право на пенсию по выслуге лет в порядке на условиях, предусмотренных законодательством.

85. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем с участием Профсоюза.

86. Увольнение работников, являющихся членами профсоюзной организации или иного представительного органа работников, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 и 8 части первой статьи 81 ТК РФ производится по согласованию с Профсоюзом.

87. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом в службу занятости и Профсоюзу не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - работодатель не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет службе занятости и Профсоюзу информацию о возможном массовом увольнении.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников Работодатель обязан предупредить работников персонально под расписку не менее чем за два месяца.

88. Сокращение численности или штата работников проводится Работодателем лишь тогда, когда исчерпаны все возможные меры по его недопущению, в том числе:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;

- опережающая (упреждающая) переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников.

89. Стороны договорились установить критерии массового увольнения работников с учетом норм, установленных постановлением Правительства Российской Федерации от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения», если иное не установлено в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

90. При сокращении численности или штата работников, кроме случаев, предусмотренных законодательством, не допускается увольнение:

- двух работников из одной семьи одновременно;
- одиноких родителей (опекунов), воспитывающих детей до 18 лет;

91. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.

92. Лицам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

93. При увольнении по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 3 части 1 статьи 81 ТК РФ Работодатель обязан перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предложить работнику вакантную должность или работу, соответствующую его квалификации, а также вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, имеющиеся у него как в данной местности, так и в других местностях.

При расширении производства, появлении вакансий приоритетным правом приёма на работу пользуются лица, ранее уволенные из организации в связи с сокращением численности (штата) и не имевшие дисциплинарных взысканий.

6. ОХРАНА ТРУДА

94. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается *соглашение по охране труда*.

95. Работодатель обязуется:

95.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

95.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК).

95.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма.

95.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже одного раза в три года.

95.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

95.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

95.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организации.

95.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.

95.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с ТК, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

95.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

95.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

95.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

95.14. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для

осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением *соглашения по охране труда*.

95.15. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

95.16. Выявлять, анализировать и отслеживать профессиональные риски и опасности.

96. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

97. Работники обязуются:

97.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

97.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

97.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

97.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

97.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

98. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

99. Педагогическим работникам образовательного учреждения выплачивается компенсация для оплаты жилья и коммунальных услуг в соответствии с действующим законодательством.

100. При переходе на новое место работы за педагогическими и руководящими работниками сохраняется присвоенная по прежнему месту работы квалификационная категория и устанавливается соответствующему уровню оплаты труда.

101. Квалификационная категория устанавливается на срок установленный действующим законодательством. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических и руководящих работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее 1 года, имеющаяся у них квалификационная категория сохраняется до наступления пенсионного возраста.

102. Работникам, награждённым ведомственными знаками отличия, имеющим почётные звания, за счёт внебюджетных средств или экономии фонда оплаты труда устанавливаются надбавки в размере не менее 20% к заработной плате.

103. Стороны договорились о том, что:

- 1) Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 2) Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 3) Работодатель принимает решения с учётом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

104. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения профкома.

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

106. Члены профсоюза включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

107. Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- 1) расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- 2) привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- 3) запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- 4) очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- 5) установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- 6) применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- 7) массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- 8) утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- 9) создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- 10) составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- 11) утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);
- 12) установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- 13) определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- 14) установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

108. Не допускается работа (более 1 месяца) на административной должности без утверждённой должностной инструкции.

109. Администрация имеет право корректировать должностные инструкции не ранее 2-х месяцев после их последнего утверждения.

8. СОЦИАЛЬНОЕ, МЕДИЦИНСКОЕ И ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ

110.Работодатель обязуется:

- 1) обеспечить обязательное социальное, медицинское и пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 2) заключать договора с медицинскими учреждениями по проведению диспансеризации и профилактических осмотров работников;
- 3) обращаться в установленном порядке в Фонд социального страхования Российской Федерации для установления скидок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

111.Работодатель содействует деятельности Профсоюз по вопросам:

- 1) защиты социально-трудовых прав и интересов работников;
- 2) содействия занятости работников;
- 3) ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- 4) соблюдения законодательства о труде;
- 5) урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров

112. Работодатель предоставляет Профсоюзу бесплатно:

1) необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, обеспечивает их охрану, уборку, ремонт;

2) оргтехнику для выполнения копировальных, множительных и переплётных работ;

3) возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

113. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счёт профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений работников безналичным путём в размере 1% от заработной платы, в фактические сроки выплаты зарплаты..

114. Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет Профсоюзу всю необходимую для его деятельности информацию по социально-трудовым и иным непосредственно связанным с ними вопросам. Работодатель обязан информировать Профсоюз о всех проектах планов перспективного и текущего развития организации.

115. Для осуществления деятельности по контролю за соблюдением трудового законодательства, правил охраны труда, члены Профсоюза вправе беспрепятственно посещать и осматривать помещения организации, получать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчёты по заработной плате.

116. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в срок до 5 дней рассмотреть по существу предложения Профсоюза и дать по их поводу мотивированный ответ.

117. Работодатель обеспечивает участие Профсоюза в органах управления организацией с правом совещательного голоса.

118. Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в состав следующих комиссий:

- по приватизации, реорганизации, ликвидации организации;
- аттестационной;
- по проверке деятельности подразделений;
- по расследованию несчастных случаев на производстве.

119. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных Профсоюза по охране труда и представителей Профсоюза в создаваемом в организации совместном комитете (комиссии) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия Профсоюза.

120. Увольнение по инициативе работодателя работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или

совершения работником действий, за которые ТК РФ предусмотрено увольнение.

10. ОСОБЕННОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ, ПРИЗВАННЫХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО МОБИЛИЗАЦИИ ИЛИ ПОСТУПИВШИХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО КОНТРАКТУ

121. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы.

122. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе».

123. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

124. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

125. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

125.1. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

125.2. Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

126. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

126.1. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

126.2. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

126.3. Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч. 1 ст. 121 ТК).

127. Если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего службу по военному контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК).

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

128. Контроль за выполнением Договора в согласованных порядке, формах и сроках осуществляют стороны, его подписавшие, а также Главное управление по труду и занятости населения Тверской области. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также Главному управлению по труду и занятости населения Тверской области необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

129. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

130. В случае, если в нормативно-правовые акты федерального, регионального или местного уровня, федеральные, региональные, отраслевые или территориальные соглашения будут внесены существенные изменения стороны обязуются в месячный срок провести коллективные переговоры о соответствующих изменениях и дополнениях Договора, не ухудшающих положение работников.

131. Работодатель (его представители) обязуется в течение 7 дней с момента подписания Договора направить его для проведения уведомительной регистрации в Главное управление по труду и занятости

населения Тверской области, а также обязуется в течение 7 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников организации (статья 50 ТК РФ).

132. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые являются неотъемлемой частью коллективного договора и направляются на уведомительную регистрацию в Главное управление по труду и занятости населения Тверской области в том же порядке, что и коллективный договор.

133. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не проводить забастовки.

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

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 294690421595703939189969587970239985033448730085

Владелец Ивашенкова Наталья Анатольевна

Действителен с 18.06.2024 по 18.06.2025