

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МДОУ детский сад №1 «Гнездышко» Кимрского района Тверской области
на 2023 - 2026 год.

Принят на общем собрании коллектива МДОУ детский сад №1 «Гнездышко» Кимрского района
30 сентября 2023 года

И.о. заведующего МДОУ детский сад №1 «Гнездышко» Кимрского района Костарева О.А.
Представитель Актива работников МДОУ

Коллективный договор подписан

От работодателя

от трудового коллектива

И.о.заведующего МДОУ детский сад №1 «Гнездышко»

Костарева

Костарева О.А.

Козлова

Козлова Л.Н.



Зарегистрирован в Администрации
Кимрского района

« _____ » _____

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между руководителем МДОУ детский сад №1 «Гнездышко» и его сотрудниками с целью регулирования социально-трудовых отношений в организации, обеспечения строгого соблюдения законных прав и интересов работников на основе социального партнерства и безусловного выполнения задач, стоящих перед организацией. Договор разработан в соответствии с Законами РФ:

«О коллективных договорах и соглашениях» от 11.03.1992 г. № 2490-1 с учетом дополнения изменений от 24.11.1995г. № 176-ФЗ

Трудовым кодексом РФ от 1 февраля 2001г. (в редакции Федеральных законов от 30.06.2006г. №90-ФЗ, от 18.12.2006г. №232-ФЗ, от 30.12.2006г. №271-ФЗ с изменениями, внесенными Постановлением Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 №3-П, Определением Конституционного Суда от 11.07.2006г. №213-О);

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения в лице их представителя – актива трудового коллектива;
- работодателя в лице его представителя и.о. заведующего МДОУ детский сад № 1 «Гнездышко» Костаревой Ольги Александровны.

1.3. Коллективный договор заключен на 3 года (ст.43 ТК РФ).

1.4. Действия настоящего коллективного договора распространяется на работодателя, и всех работников ДОУ.

1.5. Работодатель признает актив трудового коллектива, правомочным представлять и защищать его права и интересы в области организации, оплаты и охраны труда и иных социально-экономических отношениях.

1.6. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.6.1. Работодатель:

- признавать актив трудового коллектива единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, представления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий работникам ДОУ;
- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

1.6.2. Актив трудового коллектива :

содействовать эффективной работе ДОУ;

осуществлять представительство интересов работников при их обращениях по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ДОУ.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ДОУ, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.9. При реорганизации (слияние, присоединение, выделение, преобразование) ДОУ, коллективный договор сохраняет свое действие в течении срока реорганизации.

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

1.12. Контролирует выполнение коллективного договора постоянно действующая двухсторонняя комиссия. Стороны дважды в год (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

2.1 Стороны договорились о том, что:

- трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.
- один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящимся у работодателя;
- трудовой договор не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе;
- прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора;
- приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

2.2. работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом ДОУ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. Трудовой договор с работниками ДОУ заключается на не определенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ.

2.4. В случаях, регулируемых ч. 2 ст. 59 ТК РФ., срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в т. ч. Перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных ТК РФ, соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

2.6. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором ДОУ.

2.7. Согласно ч. 1 ст. 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах, заключивших его.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- указание места работы (конкретный адрес работодателя) трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации);
- конкретный вид поручаемой работы. Если из федеральных законов следует, что с выполнением работы по определенным областям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот, либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;
- определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в. ч. размер ставки, должностного оклада работника, доплаты, надбавки, стимулирования и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- компенсация за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
 - условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижный, разъездной, в пути, другой);
 - условия об обязательном социальном страховании работников в соответствии с ТК и иными федеральными законами;
 - другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 2.8. Если по причине перемены организационных или технических условий труда определённые сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции работника.
- 2.9. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызывавших их необходимость, работодатель обязан уведомить в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.
- 2.10. Расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с законодательством.
- 2.11. Актив трудового коллектива осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его и его представителями трудового законодательства, иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора.

3. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ.

3.1. Стороны исходят из того, что:

3.1.1. Выплата заработной платы работникам учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад № 1 «Гнездышко» Тверской области утвержденного приказом МДОУ детский сад № 1 «Гнездышко» «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад № 1 «Гнездышко» от 27.08.2009 № 30-0

3.1.2. Заработная плата работников включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов),
- ставок заработной платы работников, по профессиональным квалификационным группам квалификационным уровням,
- размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам),
- ставкам заработной платы работников основного персонала
- выплаты стимулирующего характера,
- премирование работников,
- выплаты компенсационного характера;

С 01.03.2009 года, согласно Постановления правительства РФ № 605 от сентября 2007 года - на основе разработанной новой отраслевой системы оплаты труда.

3.1.3. Выплачивать заработную плату 2 раза в месяц «10» и «25» числа. Работодатель несет ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы согласно ст. 142 ТК РФ.

3.1.4. В соответствии «Положением о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда» производить поощрительные выплаты отличившимся работникам в соответствии с материальными средствами, выделенными для этой цели из фонда оплаты труда сотрудников д/с Управлением образования Кимрского район

3.1.5. Производить доплату за совмещение профессий согласно ст. 60", ст. 151 ТК РФ.

3.1.6. При прекращении трудового договора осуществлять выплаты всех сумм, причитающихся работнику в день увольнения. Уволенному работнику, не работавшему в день увольнения, соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления им требования о расчете (ст. 140 ТК РФ).

3.1.7. В соответствии со статьей со ст. 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Оплата времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработной платы и находящегося на рабочем месте, производится в соответствии со ст. 157 ТК РФ как оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней ставки заработной платы работника.

3.2. Работодатель обязуется обеспечивать:

3.2.1. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаниях, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.2.2. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении – в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

3.2.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении – денежную компенсацию в размере 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый просроченный день (ст. 236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.2.4. Оплату труда в выходные и не рабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст. 152 ТК РФ).

3.2.5. оплату времени простоя не по вине работника при условии, что работник предупредил работодателя в письменной форме – в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

3.2.9. Выплату работникам надбавки в размере 35% тарифной ставки (оклада) за работу в ночное время (с 22:00 до 6:00).

3.3. Работодатель выплачивает работнику за счет собственных средств пособие по временной нетрудоспособности с учетом продолжительности общего трудового стажа в соответствии с действующим законодательством (ст. 1, 2 Федерального закона от 22.12.05 № 180-ФЗ).

3.4. Совместным решением работодателя и актива коллектива ДОО средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на поощрение (премии), оказание материальной помощи и установление надбавок работникам.

3.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель ДОО, главный бухгалтер.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ОТДЫХ.

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время сотрудникам определяется правилами внутреннего трудового распорядка ДОО, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом ДОО.

При нормальной продолжительности рабочей недели (40 часов) (ст. 91 ТК РФ) ежедневный рабочий день для всех работников, кроме педагогического, медицинского персонала и сторожей, устанавливается продолжительностью 8 часов на ставку заработной платы. У педагогических, медицинских работников ежедневный рабочий день составляет 7,2 часа. Уменьшается на один час продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню (ст. 95 ТК РФ).

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

4.1.3. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, разработанным работодателем не позднее, чем за две недели до его начала.

По соглашению между работодателем и работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям работников, указанных в ст. 128, 263 ТК РФ.

4.2.2. Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком на один год.

4.2.3. Актив трудового коллектива осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными документами.

5. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ.

1. Работодатель обеспечивает:

1.1. Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

2. стороны договорились, что:

2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата 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 ДОУ свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

2.2. высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансии.

3. Работодатель с учётом мнения актива трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития ДОУ.

Работодатель обеспечивает подготовку и проведение аттестации педагогических работников сообразно с нормативными документами, установление работникам соответствующих полученным квалификационным категориям разрядов оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.1. Повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в пять лет.

3.2. сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направленных в служебные командировки (ст. 168, 187 ТК РФ), в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.

3.3. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

3.4. Стороны гарантируют работникам образования при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, закреплённых нормативными правовыми актами.

4. Актив трудового коллектива осуществляет:

4.1. Общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышение квалификации педагогических работников.

4.2. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников учреждения, утверждении квалификационных характеристик работников.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

6. Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить право работников ДОУ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда.

6.2. Провести в ДОУ аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения актива трудового коллектива.

6.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками ДОУ обучение и инструктаж по охране труда, сохранении жизни и здоровья детей безопасными методами и приёмам выполнения работ, оказание первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников ДОУ по охране труда на начало учебного года.

6.4. Обеспечивать безопасное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.5. Сохранять за работником место работы, должность и средний заработок на время приостановки работы в ДОУ и т.п. органами государственного надзора контроля в следствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На этот период работник с его согласия может быть переведён работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.6. Предоставить работнику другую работу, если работник отказывается от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Перевод пересматривается на время устранения такой опасности.

6.7. Если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни здоровья оплачивается как по вине работодателя.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного труда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

6.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ) обеспечить их соблюдение работниками ДОУ.

6.9. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, стирку, сушку и ремонт спецодежды и осуществлять за счёт средств работодателя.

6.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст. 227-230.1 ТК РФ).

6.11. Обеспечить происхождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счёт средств работодателя.

6.13. Актив обязуется:

избрать уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда.

6.13.1. Осуществлять общественный контроль улучшения условий и проведение мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством.

6.13.2. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива соглашения по охране труда на календарный год.

6.13.3. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников ДОУ.

6.13.4. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ*.

7.1. Для работников с ненормированным рабочим днём устанавливается дополнительный отпуск. (ст. 119 ТК РФ, порядок и условия предоставления отпуска устанавливаются органами местного самоуправления).

7.2. Работникам предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с ТК РФ (ст. 128 ТК РФ).

- работающим пенсионерам (по старости) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидом – до 60 календарных дней в году.
- Работникам в случае рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близкого родственника – до 5 календарных дней в году.

В целях социальной защиты стороны гарантируют, что действие льгот в коллективном договоре может быть расширен в целях социально-экономической защищённости работников образования.

7.3.1. Прохождение за счёт бюджетных средств работодателя медицинских осмотров работников образовательных учреждений: периодических в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний.

7.3.2. Стороны подтверждают, что:

Педагогическим работникам, работающим и проживающим в сельской местности, в посёлках городского типа предоставляются меры социальной поддержки на оплату жилья, отопления и освещения.

7.5. Стороны договорились о том, что актив:

7.5.1. Оказывает содействие членам профсоюза в решении социально-бытовых вопросов.

7.5.2. Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам работников ДОО, общественный контроль предоставления работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

8. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ.

8.1. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.96 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования» работодатель обязан в условленный срок предоставлять органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определённые настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учёта по мере их поступления.

8.2. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению не государственного пенсионного обеспечения отдельных работников бюджетной сферы.

9. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР.

9.1. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая сторона.

9.2. Сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений в коллективный договор или в приложения к нему, должна уведомить другую сторону не позднее, чем за семь дней письменно с указанием причин, вызвавших эти изменения или дополнения.

9.3. Изменения и дополнения вносятся только по взаимному согласию сторон.

9.4. Внесение изменений и дополнений производится на общем собрании трудового коллектива.

10. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в вышестоящие органы.

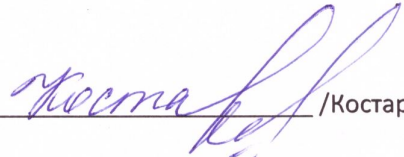
10.2. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон, а также сторонами самостоятельно.

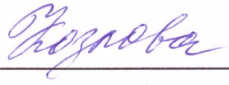
10.3. Дважды в год стороны отчитываются о выполнении обязательств на общем собрании работников.

11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

За нарушение коллективного договора должностные лица привлекаются в соответствии с законодательством к ответственности: дисциплинарной, вплоть до увольнения, административной и уголовной в порядке, установленном законодательством РФ (ст.ст. 54, 55, 90, 142, 192-195, 234-237, 238, 416, 419 ТК РФ; ст.ст. 3.11, 5.27, КоАП РФ; ст. 145 прим. УК РФ).

Подписи сторон:

И.о. заведующего МДОУ детский сад № 1 «Гнездышко»  /Костарева О.А./

Представитель Актива работников ДОУ  /Козлова Л.Н./

Принято на собрании

Председатель собрания  Дыбина В.Т.