

# Коллективный договор

между работодателем и работниками  
муниципального казенного дошкольного  
образовательного учреждения  
Маломолевский детский сад

Администрация муниципального образования "Аларский район"		
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО		
рег. №	<u>116</u>	
" <u>19</u> "	<u>11</u>	20 <u>18</u> г.
Консультант	<u>[Подпись]</u>	Р.М. Новопашина
Должность	Подпись	ФИО

*Срочно завершено*

*№96 11.10.18*

*завершено Мерета / Мерета АА1*



От работодателя:

Заведующий МКДОУ



*[Подпись]*  
О.П. Холодова

От работников:

Председатель Совета трудового  
коллектива

*[Подпись]* Н.Б. Попова

*16.11.2018*

## **1. Общие положения**

1.1. Сторонами настоящего Договора являются муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение Маломолевский детский сад, (далее МКДОУ) представляемое заведующим МКДОУ, действующим на основании Устава МКДОУ, именуемое далее «Работодатель», и коллектив работников МКДОУ, представляемый Советом трудового коллектива на основании протокола общего собрания трудового коллектива от 14.12.2018 г. № 3 именуемый далее «СТК».

1.2. Настоящий Договор заключен для регулирования социально-трудовых отношений в МКДОУ.

1.3. Договор признает исключительное право администрации на планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, организацию повышения квалификации работающих, обеспечение их занятости, совершенствование оплаты и условий труда.

1.4. Срок действия настоящего Договора составляет 3 года и исчисляется со дня его подписания.

1.5. Стороны вправе в любое время в течение срока действия Договора вносить в Договор изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для коллективных переговоров (глава 6 ТК РФ). Односторонний отказ от принятых по Договору обязательств в течение срока действия Договора не допускается.

1.6. При реорганизации МКДОУ в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

## **2. Системы оплаты труда**

2.1. Оплата труда каждого работника МКДОУ определяется федеральным законодательством о труде, отраслевой системой оплаты труда работников бюджетной сферы, в зависимости от квалификации работника, сложности, интенсивности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии) в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий год.

2.2. Заработная плата работников МКДОУ выплачивается за выполнение ими функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенного трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Заработная плата работникам устанавливается в соответствии с установленной системой оплаты труда. Заведующий определяет размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах собственных финансовых средств и с учетом ограничений, установленных федеральными и местными нормативами по согласованию с СТК МКДОУ.

2.3. Размеры и условия выплаты компенсационных и стимулирующих доплат, надбавок и иных выплат определяются Положением об оплате труда работников МКДОУ Маломолевский д/с.

Положение принимается на общем собрании согласовываются с СТК, утверждаются приказом Работодателя.

2.4. Системы оплаты труда, применяемые Работодателем, предусматривают: - базовую часть заработной платы, в которую включаются установленные Правительством РФ минимальные базовые должностные оклады и базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат; - компенсационную часть, включающую доплаты и надбавки за выполнение дополнительной работы, работы в большем объеме и (или) большей сложности и работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе с вредными и опасными условиями труда; - стимулирующую часть, включающую доплаты, надбавки, премии за качество, эффективность и результативность работы и иные поощрительные выплаты. Для формирования стимулирующей части заработной платы направляется не менее 25% фонда оплаты труда; - социальные выплаты в соответствии с федеральным законодательством и законодательством.

2.5. Размеры ставок и окладов, доплат, надбавок и иных выплат повышаются в соответствии с федеральными законами, постановлениями Правительства РФ, решениями и постановлениями муниципальных органов управления.

2.6. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

2.7. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплат компенсаций за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 6 календарных месяцев.

2.8. Системы оплаты труда могут пересматриваться в порядке, установленном настоящим разделом, по мере введения новых отраслевых систем оплаты труда. При этом вновь вводимые размеры выплат и иные условия оплаты труда не могут быть ниже и не могут ухудшать положение работников МКДОУ по сравнению с ранее действовавшими размерами и условиями, а также по сравнению с трудовым законодательством, соглашениями, иными нормативными правовыми актами.

2.9. Работодатель обязан выдавать работникам расчетные листки с указанием всех начислений, удержаний и депонентской задолженности не позднее, чем за 1 день до выдачи заработной платы. Выплата заработной платы производится два раза в месяц 10 и 25 числа каждого месяца с удержанием налогов за месяц, за который выплачивается зарплата. В случае совпадения с праздничными и выходными днями, дни выплаты зарплаты, соответственно, смещаются на предшествующие праздничным и выходным дням рабочие дни.

2.10. Выплачивать отпускные не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае невыплаты отпускных, по требованию работника, отпуск ему должен быть перенесен

2.11. Производить доплаты за время фактической работы в тяжелых или вредных условиях 12% тарифной ставки или оклада. Отнести к работникам, выполняющим работы во вредных условиях труда: повара, помощника повара, помощников воспитателя, машиниста по стирке белья, машинистов (кочегаров) котельной. Доплаты за вредные условия труда производить в

соответствии со штатным расписанием, за время фактической занятости работников на таких рабочих местах.

2.12. Выплаты за работу в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) в размере 35% от должностного оклада за каждый час работы в ночное время (в соответствии со ст.154 ТК РФ).

2.13. За выполнение дополнительных работ, не входящих в круг прямых обязанностей работника, производить оплату за счет фонда доплат и надбавок.

2.14. Сохранять за работниками место работы и должность, заработную плату в полном размере - на время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя (по санитарно-эпидемиологическим и климатическим причинам); - на период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, в соответствии со ст. 142 ТК РФ.

2.15. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст.72.2 ТК РФ).

2.16. Время простоя по вине работника не оплачивается.

### **3. Повышение квалификации. Профессиональная переподготовка работников .**

3.1 Работники МКДОУ имеют право регулярно повышать свою квалификацию и проходить профессиональную переподготовку на курсах в институтах повышения квалификации и в иных формах, в т. ч. с освобождением от работы с сохранением заработной платы. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения

3.2. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка работников осуществляется в соответствии с планом, утверждаемым Работодателем ежегодно, с учетом пожеланий заинтересованных работников и мнение СМК, обеспечивающего государственно-общественный характер управления образовательным учреждением. План определяет персональный список, сроки, формы, а также перечень направлений, специальностей и профессий повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников МКДОУ на каждый финансовый (календарный) год. План должен соответствовать программе и перспективам развития МКДОУ.

3.3. Работодатель обязан: - обеспечить прохождение повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки работника не реже чем один раз в пять лет; - в случае направления работника на курсы, в институты повышения квалификации по программам очной формы обучения, сохранять за ним место работы и среднюю заработную плату; - обеспечить возможность аттестации педагогических работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений»; - изменять размер коэффициентов, учитывающих наличие квалификационной категории при присвоении квалификационной категории с даты присвоения квалификационной категории в соответствии с решением аттестационной комиссии.

3.4. В соответствии с ст. 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляются гарантии и компенсации работникам, поступающим в образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования, а также совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования и вечерних

(сменных) общеобразовательных учреждениях, в форме дополнительных отпусков, сокращения рабочего времени, сохранения среднего заработка.

#### **4. Обеспечение занятости**

4.1. Работодатель обязуется уведомлять СТК заблаговременно о мероприятиях по совершенствованию организационной структуры МКДОУ, организации труда, применяемых в МКДОУ технологий обучения и воспитания, возможными последствиями которых могут быть изменения условий труда работников.

4.2. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей), в первую очередь, принимать в нижеуказанном порядке следующие меры: - ограничение (запрет) совмещения профессий и должностей по согласованию с руководителями структурных подразделений и (или) служб; - проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий - на все иные имеющиеся в МКДОУ вакансии.

4.3. Стороны пришли к соглашению о том, что преимущественное право сохранения рабочих мест при сокращении численности или штата работников МКДОУ при равной производительности труда и квалификации, кроме работников, перечисленных в ст. 179 Трудового кодекса РФ имеют также: - работники за два года до достижения возраста, дающего право на государственную пенсию по старости при условии, что у них нет права на досрочную пенсию (пенсию за выслугу лет); - работники, награжденные государственными наградами в связи педагогической деятельностью; - работники, имеющие стаж непрерывной работы в МКДОУ более 20 лет. - одинокие родители, воспитывающие детей до 16 – летнего возраста.

4.4. В случае сокращения численности или штата работников, обращение Работодателя в СТК должно дополнительно содержать обоснование предлагаемых для сокращения кандидатур, полный перечень штатных вакансий и имеющейся у Работодателя вакантной работы, не предусмотренной штатным расписанием, в т. ч. работы, выполняемой другими работниками в порядке совместительства, совмещения профессий, увеличения объема выполняемых работ и расширения зон обслуживания, а также предлагаемые варианты трудоустройства высвобождаемых работников.

4.5. С момента вручения уведомления о предстоящем сокращении, Работодатель обязуется предоставлять уведомленному работнику, по его просьбе 1 день в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка. Работодатель обязан оказывать содействие в трудоустройстве такого работника у другого работодателя, в т. ч. путем оформления перевода на работу к другому работодателю.

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

5.1. Режимы рабочего времени работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка для работников МКДОУ, сменными графиками, учебным расписанием и планами массовых воспитательных мероприятий. По соглашению между работником и Работодателем работнику может устанавливаться неполный рабочий день или гибкий график работы в индивидуальном порядке.

5.2. В соответствии с Постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 года № 298/3-1, Постановлением Президиум Верховного Совета РСФСР от 25.01.1991 г., письмо МО РФ от



12.01.1993 № 10/32-Т (в рамках ст.92, 423 Трудового кодекса РФ) женщинам, работающим в сельской местности, установлено сокращенное рабочее время – 36 часов в неделю.

5.3. Правила внутреннего трудового распорядка и графики сменности утверждаются Работодателем по согласованию с СТК. Режим дня и планы массовых воспитательных мероприятий утверждаются Работодателем с соблюдением прав и гарантий работников, предусмотренных трудовым законодательством, а также с учетом рационального использования рабочего времени педагога, не допускающего длительных (более двух часов) перерывов между занятиями.

5.4. Перечень работников из числа административно-хозяйственного персонала с ненормированным рабочим днем утверждается приказом Работодателя, с учетом мнения СТК.

5.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.6. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

5.7. В периоды отмены образовательного процесса в отдельных группах либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические работники привлекаются к учебно – воспитательной, методической, организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки.

5.8. Во время карантинных, генеральных уборок, т.п. педагогический и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы и доплатами в соответствии с Положением об установлении доплат и надбавок работникам учреждения.

5.9. Работникам МКДОУ предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии с графиком отпусков, а также сроками выделенных санаторных путевок. График отпусков утверждается Работодателем по согласованию с СТК и доводится до сведения работников не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

5.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

5.11. 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; - по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам.

5.12. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск а) за вредные и тяжелые условия труда следующим категориям работников (ст.101,116 ТК РФ): - повар, помощник повара

работающие у горячей плиты (7 календарных дней); - машинист по стирке белья (7 календарных дней), -помощник воспитателя (7 календарных дней) , -кочегар (7 календарных дней)

7-14 дней  
5.13. Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) по их заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком — до 14 календарных дней в году; - работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году; - Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.11. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях: - регистрации брака – до 3 календарных дней; - рождения ребенка у работника - до 3 календарных дней; - проводов детей работника на военную службу - 3 календарных дня; - переезда на новое место жительства - 3 календарных дня; - похорон близких родственников – до 3 календарных дней; - отсутствия в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 календарных дня. - в соответствии с Законом РФ «Об образовании» и приказом 3570 от 7.12.2000 г. Министерства образования РФ «Об утверждении положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений дополнительного отпуска сроком до одного года», реализовать право педагогов через каждые 10 лет непрерывной работы использовать длительный отпуск сроком до одного года. - В соответствии со ст. 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по соглашению между работником и работодателем.

## **6. Условия и охрана труда работников**

6.1. Работодатель обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.2. Работодатель своевременно производит аттестацию рабочих мест и санитарно- технического состояния МКДОУ, выполняет ежегодно в срок до 1 октября все запланированные мероприятия по подготовке МКДОУ к работе в зимних условиях.

6.3. Работодатель обеспечивает проведение с работниками, вновь поступающими на работу либо переводимыми на другую работу в МКДОУ, обучения и инструктажа по правилам охраны труда, жизни и здоровья воспитанников, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим; осуществляет проверку знаний работниками правил охраны труда и техники безопасности ежегодно до начала учебного года.

6.4. Работодатель разрабатывает и утверждает инструкцию по охране труда и технике безопасности для каждого рабочего места.

6.5. Работодатель организует текущий ремонт помещений МКДОУ, инженерного оборудования, механизмов, электроустановок и вентиляционных систем в плановом порядке, с учетом предложений комиссии по охране труда и технике безопасности. Для восстановления нормальных условий труда Администрация по представлению СТК обязана проводить внеплановый ремонт.

6.6. В помещениях здания и на территории МКДОУ курение запрещается.

6.7. Работодатель принимает меры по постоянному обеспечению безопасных проходов к МКДОУ в зимний период: очищению пешеходных дорожек от снега и льда или обработке обледенелых участков песком.

6.8. Работодатель обязан отменить проведение занятий и выполнение других видов работ в помещениях, где температура ниже 14° С, освещенность или другие условия труда не соответствуют норме (по заключению комиссии по охране труда).

6.9. Работодатель обеспечивает за свой счет прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам, в соответствии с медицинским заключением, с сохранением за ними среднего заработка.

6.10. Стороны Договора пришли к соглашению о том, что Работодатель: - предоставляет работникам МКДОУ, имеющим детей дошкольного возраста, места в дошкольных учреждениях в первоочередном порядке.

## **7. Контроль исполнения настоящего договора**

7.1. Контроль исполнения обязательств по настоящему Договору осуществляется уполномоченными представителями сторон. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию.

7.2. Работодатель своевременно выполняет свои обязательства по Договору, представляет ежегодный доклад на заседании СТК о ходе их выполнения, а также совместно с СТК отчитывается перед коллективом о выполнении обязательств по Договору за полугодие и за год.

7.3. Работодатель проводит с привлечением СТК за полугодие и за год сплошную проверку выполнения Договора с последующим обсуждением способов его реализации на собрании коллектива работников учреждения, рассматривает критические замечания работников, поступившие в ходе обсуждения и в двухнедельный срок информирует СТК по Договору обязательств и предложений коллектива выходит за пределы компетенции Работодателя, то Работодатель и Орган общественной самодеятельности обращаются в соответствующие вышестоящие органы управления для принятия решений.

7.4. Орган общественной самодеятельности осуществляет систематический контроль соблюдения Работодателем условий настоящего Договора, организует выполнение взятых коллективом обязательств. В случае нарушения условий Договора или невыполнения обязательств, принятых в соответствии с Договором, виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством. В случае выявления нарушений Договора действиями (бездействием) должностных лиц Работодателя, - СТК направляет вышестоящему уполномоченному органу управления (Учредителю) или представителю Работодателя



6.5. Работодатель организует текущий ремонт помещений МКДОУ, инженерного оборудования, механизмов, электроустановок и вентиляционных систем в плановом порядке, с учетом предложений комиссии по охране труда и технике безопасности. Для восстановления нормальных условий труда Администрация по представлению СТК обязана проводить внеплановый ремонт.

6.6. В помещениях здания и на территории МКДОУ курение запрещается.

6.7. Работодатель принимает меры по постоянному обеспечению безопасных проходов к МКДОУ в зимний период: очищению пешеходных дорожек от снега и льда или обработке обледенелых участков песком.

6.8. Работодатель обязан отменить проведение занятий и выполнение других видов работ в помещениях, где температура ниже 14° С, освещенность или другие условия труда не соответствуют норме (по заключению комиссии по охране труда).

6.9. Работодатель обеспечивает за свой счет прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам, в соответствии с медицинским заключением, с сохранением за ними среднего заработка.

6.10. Стороны Договора пришли к соглашению о том, что Работодатель: - предоставляет работникам МКДОУ, имеющим детей дошкольного возраста, места в дошкольных учреждениях в первоочередном порядке.

## **7. Контроль исполнения настоящего договора**

7.1. Контроль исполнения обязательств по настоящему Договору осуществляется уполномоченными представителями сторон. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию.

7.2. Работодатель своевременно выполняет свои обязательства по Договору, представляет ежегодный доклад на заседании СТК о ходе их выполнения, а также совместно с СТК отчитывается перед коллективом о выполнении обязательств по Договору за полугодие и за год.

7.3. Работодатель проводит с привлечением СТК за полугодие и за год сплошную проверку выполнения Договора с последующим обсуждением способов его реализации на собрании коллектива работников учреждения, рассматривает критические замечания работников, поступившие в ходе обсуждения и в двухнедельный срок информирует СТК по Договору обязательств и предложений коллектива выходит за пределы компетенции Работодателя, то Работодатель и Орган общественной самодеятельности обращаются в соответствующие вышестоящие органы управления для принятия решений.

7.4. Орган общественной самодеятельности осуществляет систематический контроль соблюдения Работодателем условий настоящего Договора, организует выполнение взятых коллективом обязательств. В случае нарушения условий Договора или невыполнения обязательств, принятых в соответствии с Договором, виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством. В случае выявления нарушений Договора действиями (бездействием) должностных лиц Работодателя, - СТК направляет вышестоящему уполномоченному органу управления (Учредителю) или представителю Работодателя

(руководителю МКДОУ) заявление о нарушении руководителем МКДОУ, его должностными лицами трудового законодательства и иных актов о труде, нормы трудового права, условий Договора, соглашения, с требование мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

#### 8. Заключительные положения

8.1. В соответствии со статьей 43 ТК РФ Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

8.2. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

8.3. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

#### Подписи сторон:

Представитель Работников:

Лопова Н.Б. Попова

Заведующий МКДОУ

Маломолевский д/с

Холодова О.П. Холодова

Дополнительное соглашение о продлении коллективного договора  
МКДОУ Маломолевский детский сад  
на 2021-2024 годы

«11» октября 2021 года

д.Маломолево

МКДОУ Маломолевский детский сад, именуемый в дальнейшем "Работодатель" в лице заведующего МКДОУ Маломолевский детский сад Моревой Александры Александровны, с одной стороны, и коллектив работников МКДОУ Маломолевский детский сад, именуемые в дальнейшем "Работники", в лице представителя трудового коллектива МКДОУ Маломолевский детский сад Косолаповой Татьяны Александровны, с другой стороны, вместе именуемые "Стороны", в соответствии со ст. 44 Трудового кодекса Российской Федерации, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Продлить срок действия коллективного договора на период 16.11.2021-15.11.2024 годы.

2. Все остальные положения коллективного договора МКДОУ Маломолевский детский сад остаются неизменными и обязательными для исполнения.

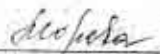
3. Настоящее дополнительное соглашение действует с момента его подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора МКДОУ Маломолевский детский сад.

4. Настоящее дополнительное соглашение о продлении коллективного договора является обязательным для выполнения Сторонами.

Подписи сторон:

Работодатель:  
Заведующий  
МКДОУ Маломолевский детский сад

Работники:  
Представитель работников

 Морева А.А.

МП

