

Департамент образования Администрации города Екатеринбурга
Управление образования Ленинского района
Муниципальное автономное дошкольное образовательное МАДОУ детский сад №14

620146, г. Екатеринбург, ул. Амундсена 54-б, тел.: (343) 298-07-13,14, e-mail: mdou14@eduekb.ru

Представитель трудового коллектива



С.В.Кочетова

«14» января 2026 г.

Заведующий МАДОУ детский сад №14

Приказ № 2-од от «14» января 2026 г

И.С.Рагозина



Принят

на заседании Общего собрания

работников

МАДОУ детский сад № 14

протокол № 1 от «14» января 2026 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2026 - 2029 г. г.

Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада № 14

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

государственным казенным учреждением

службы занятости населения

Свердловской области

«Екатеринбургский центр занятости»

19» января 2026 г.

Запись за №

40-к9

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 14.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников дошкольного образовательного учреждения (далее образовательная организация) и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- **работодатель** Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 14 (далее ДОО) в лице заведующего Рагозиной Ирины Сергеевны (далее – Работодатель);

- **работники** образовательной организации, интересы которых представляет Общее собрание работников в лице их представителя – председателя образовательной организации (далее Общее собрание работников).

1.4. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.5. Настоящий коллективный договор заключен в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности ДОО, повышению материального и социального обеспечения работников;

- формирования единых подходов к решению вопросов защиты интересов работников в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций;

- предоставления работникам более высокого уровня льгот, гарантий и компенсаций по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами;

- создания благоприятного климата внутри трудовых коллективов.

1.6. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников ДОО. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.7. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.8. Коллективный договор заключен на 3 года, вступает в силу 01.01.2026. В течение срока его действия любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

Правила внутреннего трудового распорядка МАДОУ детского сада № 14 являются приложением к настоящему Коллективному договору (Приложение № 1).

Раздел 2. Взаимодействие сторон

2.1. В целях выполнения настоящего коллективного договора, обеспечения социальных гарантий работников, снижения уровня социальных конфликтов, сбалансированности интересов при решении наиболее важных социальных и экономических проблем стороны обязуются:

2.1.1. Развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.2. Взаимодействовать для осуществления и реализации вышеуказанных мероприятий, отстаивать совместные интересы в органах государственной власти и местного самоуправления, внебюджетных фондах и других организациях.

2.1.3. Соблюдать условия и выполнять определенные настоящим коллективным договором обязательства.

2.1.4. Принимать меры по предупреждению и предотвращению конфликтных ситуаций, а также принимать меры по разрешению возникших коллективных трудовых споров.

2.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения трудовых прав работников.

2.1.6. Локальные нормативные акты, затрагивающие права работников, а также в случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором, принимаются работодателем по согласованию с Общим собранием работников.

Раздел 3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами ДОО и трудовым договором.

3.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

Работодатель производит записи в трудовые книжки и (или) формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

3.3. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом ДОО, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в ДОО.

3.4. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором.

3.5. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные нормативные акты работодателя, приказы заведующего учреждением.

3.6. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере 23-го и 8-го числа каждого месяца, создавать условия для квалификационного роста.

3.7. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и (или) условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в

соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

4.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

4.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ), являющимися приложением к настоящему Коллективному договору, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

4.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.

4.5. Для работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала ДОО устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования.

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается: педагогам-психологам; тьюторам.

Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: учителям-логопедам.

Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается: музыкальным руководителям.

Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: инструкторам по физической культуре.

Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: педагогам дополнительного образования.

Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени работника.

4.6. Продолжительность рабочего дня устанавливается графиком работы, с которым работник знакомится под роспись, либо Правилами внутреннего трудового распорядка, либо трудовым договором.

4.7. В течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается. Перерыв для отдыха и питания воспитателям предоставляется Работодателем в рабочее время одновременно с детьми.

Время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка ДОО.

4.8. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

4.8.1. Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников.

4.8.2. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

4.8.3. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

4.9. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным заведующим ДОО, по согласованию с Общим собранием работников, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала, под роспись. По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.11. Размер отпусков для всех категорий работников ДОО.

Основной оплачиваемый отпуск:

- воспитатель группы общеразвивающей направленности, музыкальный руководитель, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, тьютор, заместитель заведующего - 42 календарных дня(ей);

- делопроизводитель, специалист по охране труда, учебно-вспомогательный персонал и младший обслуживающий персонал - 28 календарных дня(ей);

- учитель-логопед, воспитатель компенсирующей группы - 56 календарных дня(ей).

4.12. В случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством РФ работникам ДОО предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

4.13. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.14. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работников может быть заменена денежной компенсацией.

4.15. В случаях, предусмотренных Трудовым законодательством Российской Федерации и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

4.16. На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ.

Раздел 5. Оплата и нормирование труда

5.1. 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.

5.2. В соответствии с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права в пределах средств на оплату труда Работодатель определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, повышений и/или повышающих коэффициентов к ним, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, а также критерии, порядок и размер установления выплат стимулирующего характера из стимулирующей части фонда оплаты труда (в том числе из внебюджетных источников), которые закрепляются в соответствующих локальных нормативных актах, регулирующих оплату труда работников, и принимаемых по согласованию с общим собранием работников.

Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от квалификационной категории.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленные локальными нормативными актами Работодателя, не могут противоречить действующему законодательству.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Своевременно знакомить работников учреждения с условиями оплаты их труда, с комплектованием и тарификацией (под подпись).

5.3.2. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листка.

5.3.3. Оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производить в соответствии с законодательством.

5.3.4. Производить доплату за работу в тяжелых и вредных условиях труда в соответствии с законодательством.

5.3.5. Выплату заработной платы производить 2 раза в месяц:

- аванс - 23-го числа,

- окончательный расчет – 8-го числа месяца, следующего за расчетным.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.4. Производить оплату отпусков работникам не позднее чем за три дня до их начала.

5.5. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.6. Производить оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ.

5.7. Производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.8. Осуществлять оплату времени простоя в соответствии с действующим законодательством.

5.9. В соответствии со статьей 216.1 Трудового кодекса Российской Федерации, на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

Раздел 6. Гарантии занятости работников

6.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии с ТК РФ.

6.2. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование.

6.3. Работодатель обязуется:

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленные локальными нормативными актами Работодателя, не могут противоречить действующему законодательству.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Своевременно знакомить работников учреждения с условиями оплаты их труда, с комплектованием и тарификацией (под подпись).

5.3.2. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листка.

5.3.3. Оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производить в соответствии с законодательством.

5.3.4. Производить доплату за работу в тяжелых и вредных условиях труда в соответствии с законодательством.

5.3.5. Выплату заработной платы производить 2 раза в месяц:

- аванс - 23-го числа,

- окончательный расчет – 8-го числа месяца, следующего за расчетным.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.4. Производить оплату отпусков работникам не позднее чем за три дня до их начала.

5.5. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.6. Производить оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ.

5.7. Производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.8. Осуществлять оплату времени простоя в соответствии с действующим законодательством.

5.9. В соответствии со статьей 216.1 Трудового кодекса Российской Федерации, на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

Раздел 6. Гарантии занятости работников

6.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии с ТК РФ.

6.2. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

6.3.2. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством.

6.3.3. Предоставлять освобождающиеся рабочие места преимущественно лицам, ранее работавшим в ДОО, с учетом их квалификации и опыта работы.

Раздел 7. Социальные льготы, гарантии и компенсации

7.1. Работники ДОО подлежат обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации. Работникам ДОО предоставляются льготы, гарантии и компенсации в соответствии с законодательством.

7.2. Перечень социальных гарантий и компенсаций может быть расширен исходя из финансовых возможностей ДОО, путем внесения изменений в настоящий коллективный договор.

Раздел 8. Развитие кадрового потенциала

8.1. Одним из основных направлений деятельности ДОО в области кадровой политики является развитие трудового потенциала работников. Главная роль в данном направлении отводится плановому обучению, направленному на повышение профессиональной компетентности.

8.2. Работодатель обеспечивает дополнительное профессиональное образование педагогических работников по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в 3 года.

8.3. В целях развития работников ДОО, совершенствования их знаний, профессиональных навыков и умений Работодатель:

8.3.1. Определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, получения высшего и послевузовского профессионального образования работников.

8.3.2. Информировует работников о программах обучения и внесении корректировок в ранее утвержденные программы.

8.3.3. Обеспечивает своевременную профессиональную подготовку работников в соответствии с локальными нормативными актами ДОО.

8.3.4. Создает работникам необходимые условия для совмещения работы с обучением в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами.

8.5. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ

Раздел 9. Охрана труда

9.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

9.1.1. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников ДОО на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда и настоящим коллективным договором.

Для реализации этих задач согласовать проведение мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, и ответственные должностные лица указаны в Соглашении по охране труда (Приложение № 2).

9.1.2. Проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда.

9.1.3. Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

9.1.4. Проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.1.5. Проводить обучение по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации.

9.1.6. Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха.

9.1.7. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

9.1.8. Проводить расследования и учет несчастных случаев, происшедших с работником а также профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.1.9. Предоставлять сведения о выполнении мероприятий по охране труда и устранению причин несчастных случаев при выполнении работниками своих трудовых обязанностей.

9.1.10. Осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.1.11. Незамедлительно устранять выявленные нарушения, угрожающие жизни и здоровью работников.

9.1.12. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

9.1.13. При проведении обязательной вакцинации и прохождении работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, за работниками сохраняются место работы (должность) и средний заработок, все расходы по проведению обязательной вакцинации и медицинских осмотров производятся за счёт средств работодателя.

9.1.14. Работодатель бесплатно обеспечивает работников в соответствии с действующим законодательством сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (Приложения № 3, № 4), а также своевременно и полном объёме устанавливает и выплачивает работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда соответствующие компенсационные выплаты и дополнительные отпуска.

9.1.15. Реализовать план мероприятий по снижению производственного травматизма и улучшению условий труда в учреждении (Приложение № 5).

9.2. Работники обязуются:

9.2.1. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

9.2.2. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

9.2.3. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

9.2.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования и вакцинацию, по направлению и за счет средств работодателя.

9.2.5. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

Раздел 10. Контроль за выполнением договора

10.1. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

10.2. Итоги выполнения настоящего коллективного договора подводятся ежегодно на общем собрании работников учреждения.

10.3. Стороны обязуются предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую и своевременную информацию при проведении контроля за выполнением договора.

10.4. Стороны обязуются рассматривать взаимные обращения и принимать конкретные решения, направленные на своевременное выполнение достигнутых договоренностей.



Раздел 11. Заключительные положения

11.1. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

11.2. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

11.3. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения работников в течение 3-х дней с момента его подписания.

11.4. Настоящий договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

11.5. При смене формы собственности организации настоящий договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

11.8. При ликвидации организации настоящий договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.