

Первичная профсоюзная организация  
Государственного бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения центра развития ребенка -  
детского сада №68 Красносельского  
района Санкт-Петербурга «Росток»  
Профсоюза работников народного  
образования и науки Российской Федерации



Председатель Коваленко М.Г.  
М.П. 2019 г.

Государственное бюджетное  
дошкольное образовательное  
учреждение центр развития ребенка -  
детский сад №68 Красносельского  
района Санкт-Петербурга «Росток»



Заведующий Титова С.Д.  
М.П. 2019 г.

### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между Государственным бюджетным дошкольным образовательным учреждением  
центром развития ребенка – детским садом №68 Красносельского района  
Санкт-Петербурга «Росток»  
и работниками

Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
центра развития ребенка - детского сада № 68 Красносельского района  
Санкт-Петербурга «Росток»

на 2019 - 2022 гг.

Комитет по труду и занятости  
населения Санкт-Петербурга  
" 11 " сентября 2019 г.  
рег. № 13774/19-КД  
Подпись *Григорьев*

2019 год

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Сторонами коллективного договора являются: Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение центр развития ребенка - детский сад № 68 Красносельского района Санкт-Петербурга «Росток», именуемое далее Работодатель в лице заведующего Титовой Сильвии Дмитриевны действующего на основании Устава, с одной стороны и работники Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка - детского сада № 68 Красносельского района Санкт-Петербурга «Росток», именуемые далее Работники, представленные первичной профсоюзной организацией Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка - детского сада № 68 Красносельского района Санкт-Петербурга «Росток» Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, именуемый далее Профсоюз, в лице председателя Коваленко Марины Георгиевны действующего на основании Положения, совместно именуемые далее Стороны.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом по регулированию социально-трудовых отношений между Работодателем, Работниками и Профсоюзом.

1.3. Стороны признают, что развитие Работодателя и благополучие Работников взаимосвязаны. Стороны заинтересованы в гармоничных отношениях и разрешают конфликтные ситуации путем переговоров.

1.4. Профсоюз признает право Работодателя осуществлять планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, расстановку кадров, стимулирование Работников, и их привлечение к дисциплинарной и материальной ответственности и иные полномочия, определенные действующим законодательством РФ.

## **II. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ**

2.1. Работодатель:

2.1.1. Соблюдает предусмотренный Трудовым кодексом РФ порядок приема и увольнения работников.

2.1.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомит работника под личную подпись со следующими документами:

- соответствующими поручаемой работе должностными обязанностями;
- Уставом;
- Коллективным договором;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Положением о системе оплаты труда работников;
- Положением о доплатах и надбавках;
- Положением о материальном стимулировании (премировании);
- Инструкцией по охране труда;
- Другими локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.1.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.1.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативно-правовыми актами, Уставом ДООУ и не может ухудшать положение работников

по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.1.5. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условия ее выполнения.

2.1.6. Дополнительно к гарантиям, предусмотренным действующим законодательством, испытание при приеме на работу не устанавливается для молодых специалистов, получивших такой статус в соответствии с нормативно-правовыми актами Санкт-Петербурга.

2.1.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст.57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.1.8. После приема на работу администрация знакомит работника под личную подпись со следующими документами:

- приказом о приеме на работу;
- документами об охране труда;
- другими локальными актами ДООУ, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.1.9. Производит записи в трудовые книжки в соответствии с требованиями трудового законодательства РФ.

2.1.10. Своевременно вносит запись о награждениях, присвоенной квалификации по итогам аттестации, знакомит работников с произведенными записями в трудовых книжках после их совершения, в личной карточке работника (форма Т-2).

2.1.11. Перевод, изменение существенных условий труда работников осуществляет в соответствии с трудовым законодательством РФ, с учетом мнения Профсоюза.

2.2. Профсоюз:

2.2.1. Представляет Работодателю мотивированное мнение при расторжении с Работниками трудовых договоров.

2.2.2. Оказывает юридическую помощь членам Профсоюза по вопросам трудового законодательства РФ безвозмездно.

2.2.3. Контролирует соблюдения Работодателем трудового законодательства РФ.

### **III. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ**

3.1. Работодатель:

3.1.1. Признает, что преимущественным правом на оставления на работе при сокращении численности или штатов работников, помимо лиц указанных трудовым законодательством РФ, в том числе обладают:

- лица, проработавшие в образовательных учреждениях свыше 10 лет;
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- лица, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- одинокие матери и отцы малолетних детей в возрасте до 16 лет.

3.1.2. Содействует повышению профессиональной квалификации Работников и их переподготовке. Сохраняет за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении его на повышение квалификации с отрывом от работы.

3.1.3. Проводит специальную оценку условий труда.

3.1.4. Включает в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности представителя Профсоюзной организации.

3.1.5. Проводит изменения в локальные нормативные акты в соответствии с действующим законодательством РФ.

3.2. Профсоюз:

3.2.1. Оказывает содействие в соблюдении требований нормативных актов при прохождении переподготовки и повышении квалификации педагогическими Работниками.

3.2.2. Принимает участие в аттестации педагогических Работников на соответствие занимаемой должности, работая в составе аттестационной комиссии.

3.2.3. Осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства РФ в вопросах занятости работников.

#### **IV. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ**

4.1. Работодатель:

4.1.1. Устанавливает предварительную учебную нагрузку педагогическим Работникам на новый учебный год до 1 июня каждого года, знакомит с ней Работников под личную подпись. С уточненной педагогической нагрузкой (в тарификационных списках) знакомит работника в сентябре под личную подпись.

4.1.2. Устанавливает нагрузку больше или меньше нормы только с письменного согласия Работника. Уведомляет Работника под личную подпись о том, что работа без педагогической нагрузки, установленной для ставки, не включается в специальный стаж, необходимый для назначения досрочной страховой пенсии по старости. В связи с изменением педагогической нагрузки заключает дополнительное соглашение к трудовому договору.

4.1.3. Проводит своевременно работу по тарификации педагогических работников совместно с тарификационной комиссией, ее уточнению в связи с изменением педагогического стажа и прочих условий, требующих изменения в условиях оплаты труда.

4.1.4. Производит выплату заработной платы дважды в месяц: 10-го и 25-го числа каждого месяца.

4.1.5. Обеспечивает наличие расчетного листка для каждого работника, в котором указываются составные части заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая денежная сумма, подлежащая выплате.

4.1.6. Производит оплату за отпуск не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Производит расчет при увольнении в последний день работы, в том числе выплачивает компенсацию за неиспользованный отпуск.

4.1.7. Обеспечивает контроль за своевременностью и правильностью выплат пособий.

4.1.8. Производит дополнительную оплату Работникам при выполнении ими обязанностей

временно отсутствующего работника. Срок, содержание и объем дополнительной работы устанавливаются с письменного согласия работника.

4.1.9. Предупреждает работников письменно и персонально, не менее чем за два месяца, о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда.

4.1.10. В соответствии с частью 3 статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации, работник имеет право на оплату труда не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда в случае, когда он полностью отработал норму рабочего времени. В величину минимального размера оплаты труда включаются все виды начислений и выплат по заработной плате, выплачиваемые работнику в соответствии с трудовым договором.

4.1.11. Выплачивает работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда 12 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Условия труда на рабочем месте определяются по результатам проведения специальной оценки условий труда.

4.1.12. Производит оплату за дни вынужденного простоя работника по вине работодателя (в случае ремонта или аварийной ситуации) в размере не ниже 100% среднего заработка работника.

4.1.13. Производит оплату в двойном размере, либо по заявлению работника предоставляет дополнительные дни отдыха за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.1.14. В случае задолженности по оплате труда, выплачивает заработную плату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, предусмотренном действующим законодательством РФ.

4.1.15. Совместно с Профсоюзом выдвигает кандидатуры работников к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами.

4.1.16. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, сохраняет за ними заработную плату (с учетом квалификационной категории) на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

4.1.17. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохраняет на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

4.1.18. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохраняет оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4.2. Профсоюз:

4.2.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий Работодателя.

4.2.2. В соответствии со ст. 370 Трудового Кодекса РФ осуществляет контроль за:

- соблюдением трудового законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- правильностью установления окладов и тарификационных ставок, своевременным изменением тарификации педагогических работников;

- своевременной выплатой заработной платы;
- установлением дифференцированных доплат и надбавок к должностным окладам и ставкам;

4.2.3. Принимает участие в разработке Положения о доплатах и надбавках, Положения о материальном стимулировании работников, Положения о системе оплаты труда работников.

## V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Работодатель:

5.1.1. Устанавливает режим рабочего времени Работников с учетом мотивированного мнения Профсоюза, в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

Должность работника	Продолжительность рабочей недели, в часах	Нормативный акт
Заведующий	40	Ст. 91 Трудового Кодекса РФ
Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе	40	Ст. 91 Трудового Кодекса РФ
Главный бухгалтер	40	Ст. 91 Трудового Кодекса РФ
Заведующий хозяйством	40	Ст. 91 Трудового Кодекса РФ
Заведующий бассейном	40	Ст. 91 Трудового Кодекса РФ
Шеф-повар	40	Ст. 91 Трудового Кодекса РФ
Менеджер по персоналу	40	Ст. 91 Трудового Кодекса РФ
Старший воспитатель	36	Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601
Воспитатель	36	Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601
Педагог-психолог	36	Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601
Инструктор по физической культуре	30	Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601
Музыкальный руководитель	24	Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601
Педагог - организатор	36	Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601
Бухгалтер	40	Ст. 91 Трудового Кодекса РФ
Делопроизводитель	40	Ст. 91 Трудового Кодекса РФ

Помощник воспитателя	40	Ст. 91 Трудового Кодекса РФ
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	40	Ст. 91 Трудового Кодекса РФ
Кастелянша	40	Ст. 91 Трудового Кодекса РФ
Кладовщик	40	Ст. 91 Трудового Кодекса РФ
Повар детского питания	40	Ст. 91 Трудового Кодекса РФ
Мойщик посуды	40	Ст. 91 Трудового Кодекса РФ
Кухонный рабочий	40	Ст. 91 Трудового Кодекса РФ
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	40	Ст. 91 Трудового Кодекса РФ
Дворник	40	Ст. 91 Трудового Кодекса РФ
Уборщик служебных помещений	40	Ст. 91 Трудового Кодекса РФ
Оператор хлораторной установки	40	Ст. 91 Трудового Кодекса РФ

5.1.2. Обеспечивает работников инвентарем, учебно-наглядными пособиями и иными средствами, необходимыми для работы.

5.1.3. Предоставляет педагогическому работнику педагогическую нагрузку после выхода из отпуска по беременности и родам и (или) отпуска по уходу за ребенком в объеме, который был установлен до предоставления соответствующих отпусков.

5.1.4. Не позднее, чем за две недели до окончания календарного года, с учетом мотивированного мнения Профсоюза (полученного в соответствии со статьей 372 ТК РФ) составляет график отпусков и знакомит с ним работников под личную подпись.

5.1.5. Предоставляет преимущественное право на отпуск в удобное время следующим категориям Работников:

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет;
- родителям, воспитывающим ребенка без второго супруга;
- женам военнослужащих срочной службы;
- работникам, совмещающим работу с обучением.

5.1.6. Предоставляет отпуск вне графика при наличии у работника путевки на оздоровление (по рекомендации врача).

5.1.7. Предоставляет педагогическим Работникам отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы на условиях и в порядке, предусмотренном действующими нормативно-правовыми актами/

5.1.8. 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. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

5.1.9. Предоставляет отпуск без сохранения заработной платы работникам:

- регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим 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, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью – до 14 календарных дней в году;

- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – до 5 календарных дней в году.

Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.1.10. Предоставляет 7 дней дополнительного оплачиваемого отпуска в соответствии со статьей 116 Трудового кодекса РФ, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Условия труда на рабочем месте определяются по результатам проведения специальной оценки условий труда.

5.1.11. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

5.2. Профсоюз:

5.2.1. Дает мотивированное мнение о графиках работы и отпусков.

5.2.2. Организует и проводит культурно-массовую работу с членами Профсоюза.

5.2.3. Осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах режима работы и отдыха.

## **VI. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ**

6.1. Работодатель:

6.1.1. Обеспечивает работу по охране труда в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и законодательством РФ.

6.1.2. Обеспечивает здоровые и безопасные условия труда Работников.

6.1.3. Заключает Соглашение по охране труда и отчитывается за его выполнение не реже одного раза в год на совместном совещании.

6.1.4. Разрабатывает и утверждает Инструкции по охране труда.

6.1.5. Своевременно проводит инструктажи по охране труда и обучение работников безопасным методам и приемам в работе соответствующим действующему законодательству РФ.

6.1.6. Обеспечивает выдачу работникам спецодежды, других средств индивидуальной защиты, инвентаря, мебели и оборудования, необходимых для работы.

6.1.7. Осуществляет учет и расследование несчастных случаев в ДОУ.

6.1.8. Изучает условия труда на рабочих местах и устанавливает доплаты работникам за неблагоприятные условия труда по результатам специальной оценки условий труда.

6.1.9. Возмещает работнику ущерб, причиненный ему увечьем или другим повреждением здоровья, связанным с выполнением трудовых обязанностей, в полном размере потерянного заработка.

6.1.10. Обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных (до поступления на работу) и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров по направлению и за счет работодателя. Медицинские осмотры проводятся в рабочее время с сохранением за работником среднего заработка.

6.1.11. Компенсирует работнику материальные расходы, связанные с оформлением личной медицинской книжки, оформляемой при поступлении на работу.

6.1.12. Оказывает содействие членам комитета (комиссии) по охране труда и уполномоченному по охране труда профсоюзного комитета в их деятельности.

6.1.13. Оказывает содействие уполномоченному Профсоюза по охране труда в его деятельности.

6.2. Профсоюз:

6.2.1. Заключает от имени Работников Соглашение по охране труда на календарный год.

6.2.2. Участвует в расследовании несчастных случаев и профзаболеваний работников.

6.2.4. Участвует в разработке комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда.

6.2.5. Осуществляет общественный контроль по вопросам охраны труда и производственной санитарии в соответствии с действующим законодательством РФ.

## **VII. РЕШЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫХ ПРОБЛЕМ РАБОТНИКОВ**

7.1. Работодатель:

7.1.1. Оказывает помощь Работникам в решении социально-бытовых проблем.

7.1.2. Заключает договор обязательного социального страхования.

7.1.3. В отношении педагогических работников устанавливаются следующие дополнительные меры социальной поддержки:

- денежные выплаты молодым специалистам к должностным окладам, на срок 24 месяца с даты приема на работу:

- имеющим документ установленного образца о высшем образовании, в размере 2000 рублей ежемесячно;
- имеющим документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов, в размере 1500 рублей ежемесячно;

- ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех видах пассажирского транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме такси) в размере 50 процентов от стоимости единого месячного проездного (трамвай, троллейбус, автобус, метро) билета в Санкт-Петербурге - молодым специалистам со стажем педагогической работы до 3 лет, являющимся педагогическими работниками государственных образовательных учреждений;

- денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления в размере 2,5 базовой единицы один раз в 5 лет за счет средств бюджета Санкт-Петербурга - педагогическим работникам государственных образовательных учреждений

и медицинским работникам, основным местом работы которых являются государственные образовательные учреждения.

7.2. Профсоюз:

7.2.1. Получает и заслушивает информацию Работодателя по социально-трудовым и связанным с трудом социально-экономическим вопросам.

7.2.2. Оказывает помощь в решении социально-бытовых проблем, оказывает содействие членам Профсоюза в решении социальных вопросов (выплаты пособий).

7.2.3. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

7.2.4. Оказывает информационно-методическую, консультационную и правовую помощь по трудовым и профессиональным вопросам членам Профсоюза безвозмездно.

## **VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

8.1. Работодатель:

8.1.1. Соблюдает права и гарантии Профсоюза. Содействует деятельности профсоюзного комитета в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.1.2. Учитывает мотивированное мнение профсоюза при издании локальных нормативных актов, в том числе при:

- определении режима работы всех категорий работников;
- аттестации работников на соответствие занимаемой должности;
- Положения о системе оплаты труда работников;
- утверждении Правил внутреннего трудового распорядка;
- утверждении Положения о доплатах и надбавках;
- утверждении Положения о материальном стимулировании (премировании);
- утверждении должностных инструкций работников образовательного учреждения;
- утверждении графика отпусков работников;

8.1.3. Освобождает от работы членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов, на время краткосрочного профсоюзного обучения, сохраняя за ними среднюю заработную плату.

8.1.4. Предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

8.1.5. Производит удержание и бесплатное перечисление на счет Профсоюза членских взносов из заработной платы членов Профсоюза по их заявлениям.

8.1.6. Проводит ежеквартальные сверки взаимных расчетов по перечисленным в Профсоюз профсоюзным взносам.

8.1.7. Предоставляет свободное время и сохраняет среднюю заработную плату председателю первичной профсоюзной организации и членам профсоюзного комитета при выполнении ими профсоюзных обязанностей.

## **IX. ВСТУПЛЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА В СИЛУ, КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

- 9.1. Настоящий коллективный договор заключен на срок три года и действует с момента подписания Сторонами.
- 9.2. Продление настоящего Коллективного договора возможно один раз и на срок не более 3 (трех) лет по соглашению Сторон и оформляется дополнительным соглашением к настоящему договору.
- 9.3. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в период установленного срока, за исключением наступления обстоятельств форс-мажора зафиксированных в установленном законодательством РФ порядке.
- 9.4. Все разногласия принимаются и рассматриваются в недельный срок Сторонами договора в порядке, определенном Трудовым Кодексом РФ.
- 9.5. В случае реорганизации Работодателя коллективный договор действует в течение всего срока реорганизации.
- 9.6. Любая из Сторон, подписавших коллективный договор, может вносить предложения об изменениях и дополнениях, в порядке определенном Трудовым Кодексом РФ, если они не ухудшают и не создают препятствий для выполнения принятых обязательств.
- 9.7. В случае невыполнения данного коллективного договора, за уклонение от участия в переговорах, стороны несут административную ответственность в соответствии с действующим законодательством.
- 9.8. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей Сторон два раза в год, а также сторонами самостоятельно.
- 9.9. Информация о ходе выполнения коллективного договора заслушивается сторонами на общем собрании Работников не реже двух раз в год.
- 9.10. Коллективный договор составляется в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу: один экземпляр хранится у Работодателя, второй экземпляр хранится в Профсоюзе, третий Работодатель обязуется передать в Комитет по труду и занятости населения для уведомительной регистрации коллективного договора.
- 9.12. Работодатель обязуется произвести (направить) настоящий договор для уведомительной регистрации не позднее 7 (семи) дней со дня его подписания, в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

### **ПОДПИСИ СТОРОН**

Работодатель:

Заведующий ГБДОУ ЦРР –  
детским садом №68 «Росток»

Титова С.Д.

Профсоюз:

Председатель первичной  
профсоюзной организации

Коваленко М.Г.