КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2026-2029гг.

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 3»
618422 Пермский край, г. Березники, ул. Юбилейная, 52а

Принят на общем собрании
протокол № 3 от 03.08.2026

От работодателя:
Заведующий
МАДОУ
«Детский сад № 3»

_____ Е.В.Огнева
М.П. (подпись, Ф.И.О.)
05.08.2026 г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
образовательного
учреждения

_____ И.А.Кукшинова
(подпись, Ф.И.О.)
05.08.2026 г.

Министерство труда и социального развития Пермского края
Коллективный договор уведомительно зарегистрирован
№ 349 - 07 - 09 2026 г.
Подпись

г. Березники, 2026 г.

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 3» (Далее – Учреждение) г.Березники.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

– Работники МАДОУ «Детский сад № 3», в лице представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее - профсоюз);

– Работодатель в лице его представителя – заведующего МАДОУ «Детский сад № 3».

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30,31 ТК РФ) до подписания настоящего коллективного договора.

1.5. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения состава, структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон. При смене собственника имущества учреждения действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении, изменение и дополнение действующего. При ликвидации Учреждения в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6. Изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном ТК РФ. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.7. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами с 10.08.2026 по 09.08.2029.

1.8. Работодатель учитывает мнение профсоюза при принятии следующих локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права:

- ✓ Правила внутреннего трудового распорядка;
- ✓ График отпусков;
- ✓ Положение об оплате труда работникам МАДОУ «Детский сад № 3»;
- ✓ Положение об оценке эффективности труда, выплатах стимулирующего, компенсационного и социального характера работникам МАДОУ «Детский сад № 3»;
- ✓ График работы сотрудников;
- ✓ Соглашение по охране труда;
- ✓ Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спец.одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- ✓ Список профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда;

1.9. Стороны определили следующую форму управления Учреждением через профсоюз:

- ✓ Учет мнения (по согласованию) профсоюза;
- ✓ Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- ✓ Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы членов профсоюза, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- ✓ Участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение. Условия высвобождения работников.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также другие условия, не ухудшающие положения работника.

2.3. Испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе обуславливать только в соответствии с действующим законодательством при заключении трудового договора.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

2.6. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения и осуществляет выплату работнику всех расходов, связанных с его направлением для повышения квалификации или переподготовки (ст. 187 ТК РФ).

2.7. Работодатель с учётом мнения профсоюза определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспективы развития учреждения.

2.8. Работодатель обязуется:

- организовать повышение квалификации сотрудников. Не реже одного раза в три года – педагогических работников, по необходимости – учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.с.173-176 ТК РФ работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального образования для получения ими образования соответствующего уровня впервые.

- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (проезд к месту обучения и обратно) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

- организовать проведение аттестации на соответствие занимаемой должности педагогических работников и заместителей руководителя; в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, Положением о порядке аттестации заместителя руководителя образовательного учреждения и по его результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям должностные оклады, оклады (ставки заработной платы) со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

2.9. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;

- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

- расторжение трудового договора по инициативе работника;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;

- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

- отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность;

- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

- нарушение установленных законодательством Российской Федерации правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.10. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее чем за 2 мес. представлять в профсоюз проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. О возможном массовом высвобождении работников информация представляется в службу занятости не менее чем за 2 мес.

2.11. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);

- проработавшие в учреждении свыше 30 лет;

- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;

- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;

- председатель первичной профсоюзной организации;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.12. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.13. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

3. Рабочее время.

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюза, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями и обязанностями, возлагаемые на них Уставом учреждения.

Нормальная продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 40 ч. в неделю.

В организации для работников применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работником и работодателем.

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

3.4. Привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюза. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

3.5. Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится не менее, чем в двойном размере, или, по желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а выходной день переносится и оплате не подлежит.

4. Время отдыха.

4.1. Выходными днями в организации являются суббота и воскресенье и государственные праздники.

4.2. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в организации составляет 30 мин.

4.3. Ежегодно не позднее, чем за 2 недели до начала нового календарного года, работодатель утверждает с учетом мнения профсоюза и доводит до сведения всех работников график предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Работник вправе получить ежегодный отпуск как в полном объеме, так и по частям (14 календарных дней), согласовав это с работодателем.

4.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам организации продолжительностью 28 календарных дней, для педагогических работников – 42 календарных дня.

Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, продолжительностью не менее 14 календарных дней (педагогам, работающим в группах комбинированной направленности, которую посещает ребенок с ограниченными возможностями здоровья), за работу в режиме ненормированного рабочего дня – 3 календарных дня.

4.5. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской деятельности на основании статьи 47 п. 5.4 главы 5 Закона РФ № 273 – ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в РФ» может быть предоставлен длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года. Отпуск предоставляется по соглашению между работодателем и работником.

4.6. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- одинокие родители;
- женщины, имеющие трех и более детей;
- работники, получившие трудовое увечье;
- любые работники при наличии у них путевок на лечение.

4.7. Для решения социально-бытовых вопросов, связанных с семейными обстоятельствами и другими уважительными причинами, предоставляют кратковременный неоплачиваемый отпуск:

- в случае рождения ребёнка - 3 календарных дня;
- регистрация брака (самого работника) - 3 календарных дня;
- в случае смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- родителям для проводов сыновей в армию – 1 календарный день;
- родителям первоклассников – 1 сентября – 1 календарный день;
- переезд на новое место жительства – 1 календарный день;
- председателю первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня.
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

5. Оплата труда.

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с тарифно-квалификационными требованиями по оплате труда, Положением о системе оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад № 3».

5.2. Выплата заработной платы в рамках финансирования, производится 2 раза в месяц в сроки:

- ✓ 1 половина – 25 числа;
- ✓ 2 половина – 10 числа;
- ✓ отпускные выплачиваются не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата отпускных, то работодатель, по письменному заявлению работника, обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Выплата заработной платы производится через кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

Конкретный размер месячного должностного оклада (тарифной ставки) работника в соответствии со штатным расписанием устанавливается в трудовом договоре.

5.3. Заработная плата начисляется работникам с учетом достигнутых ими результатов (в соответствии с «Положением о выплатах стимулирующего, компенсационного и социального характера работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3»).

5.4. Месячная заработная плата работника в Пермском крае, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда», и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты.

5.5. Работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

5.6. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Постановлениями администрации города.

Индексация проводится в соответствие с порядком, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.7. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или период первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего или среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в Учреждение, устанавливаются доплаты компенсационного характера к должностным окладам.

5.8. При выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда к должностным окладам работников производить доплаты в размере утвержденными комиссией по специальной оценке условий труда. Внеочередной

пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда.

5.9. В случае нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

5.10. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

6. Условия работы. Охрана и безопасность труда.

6.1. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение с учетом мнения профсоюза инструкций по охране труда для работников;

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации (абилитации) инвалида, а также обеспечение охраны труда.

6.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные медицинские осмотры.

6.4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации. В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и должен оплатить возникший

по этой причине простой. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.5. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.6. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (статья 185.1 ТК РФ).

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год 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.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

7. Обязательства профсоюза.

7.1. Способствовать созданию хорошего микроклимата в Учреждении; соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (гл. 30 ТК РФ);

7.2. Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст.29 ТК РФ).

7.3. Вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст.41 ТК РФ).

7.4. Выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя.

7.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде по вопросам трудового права, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а

также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в организации, требовать устранения выявленных нарушений.

7.6. Принимать участие в работе аттестационной комиссии.

7.7. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения в загородных оздоровительных центрах и профилакториях. Вести учёт работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении

7.8. Работать по распределению путевок на санаторно-курортное лечение для работников учреждения (членов профсоюза).

8. Заключительные положения

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

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

8.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

8.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания путем размещения на официальном сайте организации.

Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

8.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

8.6. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.7. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Заведующий
МАДОУ
«Детский сад № 3»

_____ Е.В.Огнева
(подпись, Ф.И.О.)

Председатель первичной
профсоюзной организации
образовательного
учреждения

_____ И.А.Кукшинова
(подпись, Ф.И.О.)