

Заведующий МБДОУ
«Детский сад №47»



Н.В. Милакина

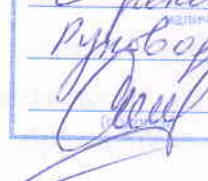
2022г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад №47»

 Н.В. Морозова
«21» марта 2022г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКОГО САДА № 47
(МБДОУ «Детский сад №47»)
на 2022-2025 годы

Коллективный договор принят
на общем собрании работников Учреждения
Протокол от 21.03.2022 № 4

Управление по труду и занятости населения Нижегородской области	
ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
Дата <u>21.04.2022</u> г.	№ <u>499/22-кд</u>
с <u>рекомендациями</u>	
руководитель управления	
	А.М. Соркина
	(подпись)

г. Саров

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 47 (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

2. Сторонами Договора являются:

Работодатель в лице заведующего Учреждением Милакиной Наталии Владимировны.

Работники в лице Морозовой Натальи Васильевны, председателя первичной профсоюзной организации.

3. Действие Договора распространяется на всех Работников Учреждения. При этом в ходе реализации Договора профсоюзный комитет представляет и защищает интересы членов профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профсоюзный комитет на представительство и защиту их социально-трудовых прав в соответствии с законами РФ.

4. Предметом настоящего Договора являются дополнительные льготы и социальные гарантии по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами.

5. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора (контракта) с руководителем Учреждения, переизбрания председателя первичной профсоюзной организации.

6. Договор сохраняет свое действие при реорганизации Учреждения в течение всего срока реорганизации.

7. Договор сохраняет свое действие при ликвидации Учреждения в течение всего срока проведения ликвидации.

8. Работодатель в течение месяца после уведомительной регистрации Договора доводит его до сведения работников под роспись.

9. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Договором.

10. Договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с момента подписания. Договор может быть продлен по соглашению сторон на срок не более 3-х лет в установленном законодательстве порядке.

Раздел 2. ОПЛАТА ТРУДА

11. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, регулируются Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 47, утверждаемым руководителям по согласованию с профкомом, разработанным в соответствии с законодательством Российской Федерации, Постановлением Администрации города Сарова Нижегородской области от 24

октября 2008 г. N 3052 «Об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории города Сарова» (с изменениями и дополнениями).

12. Система оплаты труда работников Учреждения включает: минимальные оклады по профессиональным квалификационным группам, минимальные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

13. Минимальные должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Правительством Нижегородской области.

14. Заработная плата выплачивается работнику 2 раза в месяц до 15 и до 31 числа каждого месяца. При совпадении дней выплаты заработной платы с выходными и нерабочими праздничными днями выплата производится накануне или на следующий за этими днями рабочий день.

15. Выплата заработной платы за первую половину месяца производится с учетом отработанного времени. Минимальный размер указанной выплаты должен быть не ниже оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за отработанное время.

16. Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

17. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

18. После обучения за счет средств Учреждения работник Учреждения обязуется отработать в Учреждении в течение одного года, в ином случае произвести возврат средств, потраченных Учреждением на обучение работника.

19. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) Учреждения

20. Работодатель обеспечивает выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ) одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

21. В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам,

работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

22. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников Учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

23. В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя. Нерабочие дни – суббота и воскресенье, а также праздничные дни, установленные законодательством Российской Федерации.

24. Режим рабочего времени для работников устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

25. Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных настоящим Договором, в трудовом договоре может быть установлен иной режим работы.

26. С учетом производственных возможностей Учреждения женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, детей - инвалидов до 18 лет предоставляется право использования гибкого графика работы (перенос времени начала и окончания рабочего дня, перенос времени обеденного перерыва), работа с неполным рабочим днем и неполной рабочей неделей.

27. Для работников Учреждения, за исключением сторожей, продолжительность рабочего времени, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Раздел 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

28. Время отдыха, продолжительность перерывов для отдыха и питания (обеденного перерыва), а также места приема пищи устанавливаются работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

29. Ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска устанавливаются работникам с учетом круглогодичного режима работы Учреждения.

30. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

31. Работникам, принятым на работу по совместительству, ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе.

32. Работникам Учреждения, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2

степени, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью не менее семи календарных дней. (Приложении 1)

33. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.

34. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

35. По соглашению сторон трудового договора, а также при наличии финансовых возможностей, денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

36. Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

37. В случае предоставления педагогическим работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объеме.

38. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

39. Работнику Учреждения, имеющему двух или 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, при наличии производственных возможностей предоставляются по их личному заявлению ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до трех дней в связи с проведением сына, призванного на военную службу, переездом работника на новое место жительства.

Конкретная продолжительность отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливается соглашением сторон.

Перенесение данного отпуска на другой календарный год не допускается. Данный отпуск предоставляется указанным Работникам как полностью, так и по частям.

Раздел 5. ПРАВИЛА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА СРОКОМ ДО ОДНОГО ГОДА

42. В соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы (далее – длительный отпуск).

43. К педагогической работе относится работа на должностях педагогических работников, отнесенных к разделу 1 Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678.

44. Стаж непрерывной педагогической работы определяется на основании трудовой книжки работника, а также других документов, выдаваемых в целях подтверждения периодов работы, включаемых в указанный стаж.

45. В стаж непрерывной педагогической работы не засчитывается:

время, на которое работник был отстранен от занимаемой должности по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации;

время на получение работником образования без повышения уровня образования, проведенное с отрывом от работы без направления работодателем;

время отсутствия на работе в связи с обучением в аспирантуре или докторантуре;

время работы на выборной должности в государственных органах, органах местного самоуправления, в выборном органе первичной профсоюзной организации при условии освобождения от основной работы;

время нахождения работника в предыдущем длительном отпуске.

46. Стаж педагогической работы не прерывается:

в ситуациях, перечисленных в пункте 21 настоящего договора;

после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала педагогическая работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на педагогическую работу не превысил трех месяцев;

при увольнении из одной организации, осуществляющей образовательную деятельность, и приеме на работу в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

после увольнения с педагогической работы лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, по истечении срока трудового договора, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

после увольнения в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, в том числе в результате реорганизации

организации, осуществляющей образовательную деятельность, если перерыв в работе не превысил шести месяцев;

после увольнения из специализированных структурных образовательных подразделений в загранучреждениях Министерства иностранных дел Российской Федерации, в которых работник осуществлял педагогическую работу, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

после увольнения с педагогической работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности).

Предусмотренные в настоящем пункте периоды перерывов в работе в стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, не засчитываются.

47. Максимальная продолжительность длительного отпуска не зависит от типа занятости (основная работа или работа по совместительству) и составляет 12 месяцев.

48. Работнику, работающему в учреждении на условиях внешнего совместительства, при уходе в длительный отпуск на основной работе, одновременно предоставляется длительный отпуск в учреждении.

49. Длительный отпуск не может предоставляться более чем на один год.

50. Не допускается уход в длительный отпуск более 10 процентов работников, занимающих должность воспитателя и более 50 процентов работников, занимающих должности старшего воспитателя, инструктора по физической культуре, музыкального руководителя.

Работники, подавшие заявления на предоставление длительного отпуска в очередном учебном году сверх указанной нормы, имеют первоочередное право на его предоставление через год.

51. Длительный отпуск предоставляется работнику в случае, если работодателем найдена замена на весь период отсутствия работника либо обязанности работника распределены между другими работниками, имеющими необходимый образовательный ценз.

52. Временная нетрудоспособность в период длительного отпуска не является основанием для переноса срока выхода на работу после длительного отпуска, за исключением случая госпитализации работника в медицинскую организацию и нахождения его в стационаре.

53. Заявление на предоставление длительного отпуска представляется работодателю до 1 мая, но не позднее двух месяцев до предполагаемого ухода в длительный отпуск. В заявлении указывается продолжительность отпуска (если продолжительность отпуска меньше по сравнению с установленной настоящим договором), срок предоставления.

54. Уход работника в длительный отпуск возможен только на основании приказа работодателя.

55. Работник имеет право прервать длительный отпуск и выйти на работу, о чем обязан сообщить работодателю за две недели. В этом случае работник теряет право на оставшееся время отпуска. Неиспользованный остаток отпуска также не может быть присоединен к основному удлиненному оплачиваемому отпуску или к отпуску, предоставляемому по иным основаниям в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

56. Установленные настоящим разделом правила предоставления длительного отпуска могут быть изменены по соглашению сторон трудового договора, если это отрицательно не отразится на деятельности учреждения.

Под отрицательным влиянием на деятельность учреждения понимается:

невозможность быстрого поиска равноценной замены (работника с аналогичной производительностью труда или близкой к этому);

замена работника, находящегося в длительном отпуске, приведет к снижению основных результатов деятельности учреждения по итогам отчетного периода.

Раздел 6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

57. В пределах финансовых возможностей Учреждение осуществляет обязательное пенсионное, медицинское и социальное страхование.

58. Работники Учреждения имеют право на:

бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

бесплатное или льготное пользование в порядке, установленном локальными нормативными актами учреждения, лечебно-оздоровительной инфраструктурой, объектами культуры и объектами спорта учреждения.

59. В случае направления в служебную командировку работнику Учреждения возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя, в порядке и размерах, определенных муниципальными правовыми актами ЗАТО город Саров.

60. Расходы, превышающие размеры, установленные муниципальными правовыми актами, а также иные связанные со служебными командировками расходы (при условии, что они произведены работником с разрешения или ведома работодателя) возмещаются учреждением за счет экономии средств, сложившейся в процессе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

61. Работникам Учреждения на основании их личного заявления предоставляется отпуск с сохранением заработной платы:

на три рабочих дня на похороны близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети);

на 1 сентября работнику, чьи дети идут в 1 класс;

на три рабочих дня работникам, впервые вступающим в брак.

62. Работникам на основании их заявления, при наличии финансовых возможностей, приказом заведующего Учреждением может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

стихийные бедствия: пожары, наводнения, военные действия – 4000 рублей;

смерти близкого родственника (отец, мать, муж, жена, дети) – 3000 рублей;
регистрация брака работника, при рождении ребенка, длительная болезнь работника (более 2-х месяцев) – 3000 рублей;
многодетные матери – 2000 рублей;
другие исключительные случаи, требующие материальных затрат – 2000 рублей.

63. Работодатель оказывает всемерное содействие педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, в реализации права на предоставление вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, права на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда.

64. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию, в том числе путем частичной оплаты обучения (при наличии финансовых возможностей), а также предоставлением дополнительного отпуска с сохранением среднего заработка.

65. Работодатель рассматривает ходатайства представительного органа работников о представлении работников в установленном порядке к награждению государственными, ведомственными и иными наградами.

Раздел 7. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

66. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественным правом на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами, при равной производительности труда и квалификации пользуются работники:

предпенсионного возраста (в течение двух лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости);

осуществляющие педагогическую деятельность в учреждениях для детей более 23 лет и обладающие правом на досрочное назначение страховой пенсии по старости; впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет;

инвалиды;

родители, воспитывающие детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья;

одиноким родители, имеющие детей в возрасте до 18 лет;

совмещающие работу с обучением в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

67. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

68. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

приостанавливает найм новых работников;

создает условия для развития за счет средств физических и (или) юридических лиц образовательной деятельности, не предусмотренной муниципальным заданием;

проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

Массовым высвобождением работников считается:

ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников в количестве:

- 20 и более человек в течение 30 дней;
- 60 и более человек в течение 60 дней;
- 100 и более человек в течение 90 дней;

• увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;

увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

69. Работодатель, при наличии вакантных должностей по другой имеющейся работе, проводит переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

70. При ликвидации Учреждения либо сокращении численности или штата работников Учреждения предупрежденным об увольнении работникам предоставляется один свободный оплачиваемый день в неделю для поиска нового места работы.

71. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата работников Учреждения увольняемому работнику может выплачиваться выходное пособие в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством:

для лиц, проработавших в учреждении свыше 10 лет, – 30 процентов среднего месячного заработка;

от 5 до 10 лет – 10 процентов среднего месячного заработка.

Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА

72. Работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Учреждении в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации, осуществляет контроль и анализ расходов в области охраны труда.

73. Безопасные условия и охрана труда в Учреждении обеспечиваются путем реализации комплекса мероприятий, предусмотренных статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

74. Все работники Учреждения, в соответствии с Порядком проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью 4 статьи 213 Трудового Кодекса Российской Федерации, утвержденного приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2011г. № 29н, проходят предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя. Указанные осмотры проводятся за счет средств учреждения.

75. Работодатель выполняет обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда.

76. По результатам проведения специальной оценки условий труда работодатель осуществляет организационные, технические и иные мероприятия, предусмотренные статьей 7 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», с внесенными изменениями.

77. В Учреждении по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо представительного органа работников создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа.

Раздел 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

78. Работодатель выполняет обязанности по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации.

79. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере 1 процента от начисленной заработной платы. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

80. Работодатель предоставляет в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности учреждения (информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам) для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Договора.

81. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения.

Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

82. Изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

83. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

84. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

85. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора:

со стороны работодателя – заведующий учреждением;

со стороны работников – председатель первичной профсоюзной организации.

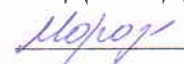
86. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

87. Подписанный Сторонами Договор с приложениями в трех экземплярах в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Заведующий МБДОУ
«Детский сад №47»

 Н.В. Милакина

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад №47»

 Н.В. Морозова

Пронумеровано, пронумеровано и скреплено
печатью МБДОУ «Детский сад № 47»
13/маша/2013/2013 листа (ов)
Заведующий МБДОУ «Детский сад № 47»

225-

Н.В. Милакина

