

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 66 г. ЛИПЕЦКА

г. Липецк, улица Гагарина, дом 73, корпус 3
г. Липецк, ул. Мусоргского, дом 4

срок действия коллективного договора
с 13.06.2016г. по 13.06.2019г.

Работодатель
Целых Галина Васильевна
тел. 34 72 54

Председатель профсоюзного комитета
Арнаутова Юлия Юрьевна
тел. 34 74 73

2016 год



1. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 66 г. Липецка в лице председателя профсоюзного комитета Арнаутовой Юлии Юрьевны с одной стороны, и администрацией в лице заведующей ДОУ №66 г. Липецка Целых Галины Васильевны с другой стороны.

2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

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

4. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение.

Условия высвобождения работников.

1. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора, как на определенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на определенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2. При приеме на работу работодатель обязан знакомить работника со следующими документами:

- Устав дошкольного образовательного учреждения;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Должностная инструкция;
- Коллективный договор;

При поступлении на работу работник обязан иметь медицинское заключение, справку об отсутствии судимости, ИНН, документы удостоверяющие личность, СНИЛС.

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

4. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости работодатель имеет право (статьи 72.1, 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации) переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же

организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

5. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям при наличии финансирования на соответствующие виды расхода за счёт бюджетных и внебюджетных средств.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

6. Работники направляемые в командировку имеют право:

- средний заработок за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется за все дни работы по графику, установленному в командирующей организации;

- работнику при направлении его в командировку выдается денежный аванс на оплату расходов по проезду и найму жилого помещения и дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

- работникам возмещаются расходы по проезду и найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные), а также иные расходы, произведенные работником с разрешения руководителя организации.

7. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников, преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификации.

8. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца, предоставлять в профком 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 в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца. Стороны договорились, что применительно к данной организации высвобождение является массовым, если сокращается 10 или более работников в течение 30 календарных дней.

9. Увольнение работника ДООУ в связи с сокращением численности или штата допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую работу. Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объема педагогической работы может производиться, как правило, только по окончании учебного года. Работники, подлежащие увольнению по

сокращению численности или штата, уведомляются об этом письменно не позднее, чем за три месяца до увольнения.

10. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации организации.

11. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выходное пособие в размере двухнедельного заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую её альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации);

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации);

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации);

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий. Расторжение трудового договора также может производиться по инициативе работодателя в соответствии со ст.81 ТК РФ.

3. Рабочее время

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

В организации для рабочих и служащих применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

2. Для педагогов устанавливается сокращенная рабочая неделя:

- воспитателя, педагога-организатора - 36 часов;
- музыкального руководителя - 24 часа;
- педагога-психолога - 36 часов;
- учителя-логопеда - 20 часов;
- инструктора по физической культуре - 30 часов

Режим работы устанавливается:

- для воспитателей в две смены: первая смена с 07.00 до 14.12
вторая смена с 11.48 до 19.00
- для узких специалистов (музыкальных руководителей, воспитателей коррекционных групп, учителей-логопедов, педагога-психолога) режим работы устанавливается согласно утвержденному графику на начало каждого учебного года;
- для обслуживающего персонала - с 08.00 до 16.30;
- для младших воспитателей - с 08.00 до 17.00;
- для сторожей режим работы устанавливается согласно утвержденному графику.

3. Право на работу по неполному рабочему времени имеют беременные женщины, один из родителей, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), лицо, осуществляющее уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника согласно ст. 99 ТК РФ.

5. Для заведующей, главного бухгалтера, заместителя заведующей курирующей хозяйственную деятельность, шеф-повара устанавливается ненормированный рабочий день.

б. В связи с условиями работы ДОУ и невозможностью предоставления перерыва для отдыха и питания для некоторых категорий, принимают пищу в рабочее время:

- воспитатели - поочередно после кормления детей в группе.

Остальные категории работников, подавшие заявления, могут питаться в ДОУ:

- работники пищеблока – после выдачи пищи (обеда) в группы на рабочем месте;
- младшие воспитатели – после кормления детей в группе, им предоставляется перерыв на отдых и обед с 13.50 до 14.50;
- калькулятор, бухгалтерия, др. специалисты и администрация – в помещении пищеблока (заведующая до момента выдачи пищи с пищеблока, остальные после выдачи пищи в группы, соблюдая время своего перерыва на обед);

- обслуживающий персонал ДОУ (кастелянша, делопроизводитель, рабочий) принимаются на комплексному обслуживанию и ремонту зданий, машинист по стирке белья и др. Принимают пищу на рабочем месте или в прикрепленных за ними группах, для отдыха и приема пищи им предоставляется перерыв в с 12.00 до 12.30.

4. Время отдыха

1. Выходными днями в учреждении являются суббота и воскресенье и нерабочие праздничные дни.

2. Работникам ДОУ предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

На основании Постановления Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках" педагогическим работникам работающим в общеобразовательной группе предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 42 календарных дня, педагогическим работникам работающим в коррекционной группе предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

3. Для работников с ненормированным рабочим днём предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня, заместителю заведующей (в должностные обязанности которой входит курирование административно – хозяйственной части) - 7 календарных дней.

4. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5. Работникам ДОУ могут предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со ст. 128 ТК РФ и 173 ТК РФ.

6. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14-ти лет, по их заявлению устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 дней.

7. Работникам ДОУ предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска по семейным обстоятельствам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, на основании письменного заявления работника.

8. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью до 1 года.

5. Оплата труда

1. Оплата труда работников дошкольного образовательного учреждения осуществляется в соответствии с Положением «Об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада

индексированного вида № 66 г. Липецка», принятым на основании решения Липецкого городского Совета депутатов от 21.10.2008 № 894 «О Положении «Об оплате труда работников бюджетных учреждений города Липецка», Постановления администрации города Липецка от 14.12.2015 № 2315 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений города Липецка», Постановления администрации города Липецка от 21.10.2015 № 1926 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципальных учреждений города Липецка», в соответствии со штатным расписанием и проведенной специальной оценкой условий труда.

2. Заработная плата работникам ДОО выплачивается два раза в месяц 4 и 19 числа каждого месяца путем перечисления денежных средств на лицевой счет в ПАО «Липецккомбанк».

3. Оплата труда работников осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации. Установление количества часов при тарификации меньше количества часов на ставку допускается только с письменного согласия работника.

4. Тарификация на новый учебный год утверждается работодателем не позднее 31 августа текущего года.

5. Заработная плата за отпуск выплачивается не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки выплаты отпускных работник вправе перенести отпуск на другой срок. Работник вправе по его устной просьбе получить заработную плату за отпуск в дни, указанные в п.5 пп.2 Настоящего договора.

6. В ДОО размеры компенсационных выплат устанавливаются исходя из сложившихся в учреждении условий труда и норм законодательства, гарантирующих предоставление указанных выплат.

6.1. Выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда:

- 12% должностного оклада (ставки) шеф-повару, повару, повару детского питания, подсобному рабочему, машинисту по стирке и ремонту спецодежды;
- 6% должностного оклада (ставки) за 4 часа работы в день младшим воспитателям;
- 10% должностного оклада (ставки) рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (2 разряда).

6.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (в пределах фонда оплаты труда):

- при выполнении работ различной квалификации;
- при совмещении профессий (должностей);
- при сверхурочной работе;
- при расширении зон обслуживания;
- при увеличении объема работы, в т.ч. за фактическое количество детей, посещающих группы сверхустановленных норм в дошкольных образовательных учреждениях (воспитателям, музыкальным работникам, инструктору по физической культуре, младшим воспитателям, учителям-логопедам);
- при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без

освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- при работе в ночное время в размере 35% оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время;

- при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

- при работе с воспитанниками с отклонениями в развитии (в т. ч. с задержкой психического развития):

- 20% должностного оклада (ставки) учителю-логопеду;

- 15% должностного оклада (ставки) воспитателю, работающему в логопедической группе, младшему воспитателю, работающему в логопедической группе;

- 15% от 0,25 должностного оклада (ставки) музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре;

- 15% от 0,16 должностного оклада (ставки) педагогу-психологу.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни) исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом повышения за работу с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, которые устанавливаются учреждением по результатам оценки условий труда и аттестации рабочих мест. Указанные выплаты начисляются за время фактической занятости работников на таких местах.

7. За счет стимулирующей части фонда оплаты труда, в пределах фонда оплаты труда, устанавливается выплата молодым специалистам в размере 10 000 руб. Выплата производится единовременно по истечении полного рабочего года в течение трех лет с момента трудоустройства работника на основании личного заявления и приказа руководителя учреждения. Право на получение выплаты не распространяется на лиц, трудоустроенных в муниципальное учреждение по срочному трудовому договору, на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, являющегося молодым специалистом. Право на ежегодную единовременную выплату имеет молодой специалист, принятый в муниципальное дошкольное учреждение на основное место работы не менее чем на 0,5 ставки соответствующей должности, проработавший весь рабочий год в ДОУ, в течение первых трех лет работы после окончания учебного заведения среднего или высшего профессионального образования; для лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - после окончания или частичного использования указанного отпуска.

К молодым специалистам относятся педагогические работники (кроме руководителей), работающие в образовательных учреждениях не менее чем на 1 ставку соответствующей должности в течение пяти лет после окончания педагогического учебного заведения среднего или высшего профессионального образования.

8. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления для сотрудников ДОУ устанавливаются в соответствии с Положением «Об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сада комбинированного вида №66 г. Липецка».

9. Ответственность за своевременность и правильность выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

10. Работодатель оказывает за счет стимулирующей части фонда оплаты труда и средств экономии фонда заработной платы материальную помощь остро нуждающимся в этом по заявлению работника.

6. Условия работы. Охрана и безопасность труда

1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя.

2. Работодатель обязан выполнять требования законодательства РФ по вопросам охраны труда, в том числе обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- организацию контроля уполномоченными работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности;

- организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах;

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

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

3. 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.

4. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

5. Работодатель обязан проводить со всеми поступающими на работу инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6. Работодатель в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстраняет от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

7. Работодатель обязан обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

8. Работодатель несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, и возмещает ущерб в соответствии с действующим законодательством.

9. Руководитель несет ответственность за нарушение пожарной безопасности в соответствии с действующим законодательством (ст. 38 Федерального закона от 21.12.1994 N 69-ФЗ "О пожарной безопасности").

10. Работодатель обязан организовать 1 раз в квартал учебную эвакуацию работников и воспитанников в случае возникновения угрозы чрезвычайной ситуации.

11. В соответствии с требованиями ст. 37 Федерального закона от 21.12.1994 № 123-ФЗ "О пожарной безопасности" работодатель обязан:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

- разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;

- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;

- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении при

- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

- содействовать деятельности добровольных пожарных.

Руководители организаций осуществляют непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственных объектах и несут персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

7. Социальные гарантии и компенсации

1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ (указать конкретно):

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;

- при совмещении работы с обучением;

- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- в некоторых случаях прекращения трудового договора;

- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

2. Работодатель оказывает материальную помощь работникам ДОУ из стимулирующего фонда согласно Положения «По оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 66 г. Липецка»:

8. Права и обязанности профсоюза

1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе.

2. Работодатель принимает решения, затрагивающие интересы работников с учетом мнения профсоюзного комитета, по следующим вопросам:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе администрации;
- утверждение графика отпусков;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- привлечение к работе в выходные и праздничные дни;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка.

3. Члены выборных профсоюзных органов освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзами конференций, а также для участия в работе их выборных органов, проводимых семинаров и совещаний с сохранением средней заработной платы.

4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

5. Профком:

5.1. Представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам.

5.2. Осуществляет контроль, за правильностью начисления заработной платы, расходования надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы и иных фондов учреждения.

5.3. Участвует в работе комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда.

5.4. Оказывает материальную помощь нуждающимся в этом членам профсоюза.

5.5. Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

9. Заключительные положения

1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть ~~представлен~~ работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его ~~подписания~~. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Профсоюзный орган обязуется разъяснить работникам положения ~~коллективного~~ договора, содействовать реализации их прав, основанных на ~~коллективном~~ договоре.

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

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

6. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его ~~условий~~ стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с ~~законодательством~~ РФ.

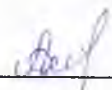
7. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на ~~уведомительную~~ регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи ~~дней~~ со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу ~~не~~ зависит от факта его уведомительной регистрации.

Уведомляющая
ДОУ №66 г. Липецка
МП.



Г.В.Целых

Председатель профсоюзного комитета
ДОУ № 66 г. Липецка



Ю.Ю. Арнаутова



Проинуровано, пронумеровано
и крещено печатью 11
(Одиннадцать) листов.

Заведующая *Г.В. Целы* - Г.В. Целы