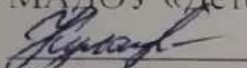


Администрация города Нижнего Новгорода
Департамент образования
Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 385»
603148, город Нижний Новгород, улица Мечникова, дом 38, тел./факс (831)214-22-72
E-mail: ds385_nn@mail.52gov.ru

От работников:

председатель профсоюзной организации

МАДОУ «Детский сад №385»

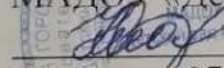
 Л.А. Кулагина

07.05.2026г.

От работодателя:

заведующий

МАДОУ «Детский сад №385»

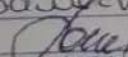
 Ю.А. Ушакова

Приказ от 07.05.2026 № 94-ОД



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД № 385»
на 2026 - 2028 гг.**

Принят на общем собрании
трудового коллектива
МАДОУ «Детский сад № 385»
протокол № 2 от 07.05.2026г.

Министерство демографии и развития человеческого капитала Нижегородской области	
ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
Дата «10» 06 2026г. № 410/26-К	С рекомендацией
Заместитель директора	
	И.А. Журавлев

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МАДОУ «Детский сад № 385»

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ); Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 22.06.2021. №422-ФЗ (ред. 22.06.2021) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 385» (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МАДОУ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Сторонами настоящего Договора являются:

- Работодатель в лице заведующего Ушаковой Юлии Алексеевны, действующего на основании Постановления Администрации г. Нижнего Новгорода от 31.03.2026 № 2367, а также Устава МАДОУ «Детский сад №385».
- работники учреждения в лице их представителя председателя профсоюзного комитета Ларисы Алексеевны Кулагиной, избранной решением общего собрания.

1.5. Права и обязанности сторон:

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;
- принимать локальные нормативные акты;

Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные

- акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
 - обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
 - обеспечивать работников оборудованием, инструментами, и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
 - выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
 - вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
 - предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
 - своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов;
 - рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
 - создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией;
 - осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
 - возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
 - исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами и безопасностью труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда

на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном законодательством РФ;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья воспитанников или других людей, сохранности имущества Работодателя.

1.6. Коллективный договор заключается на срок три года и вступает в силу со дня его подписания сторонами.

1.7. Стороны могут продлевать действие трудового договора на срок не более трех лет.

1.8. Действие коллективного договора распространяется на всех членов коллектива Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, типа, а также при расторжении трудового договора с руководителем Учреждения.

1.10. При смене собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации.

При реорганизации или смене собственности Учреждения любая из сторон может направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься в порядке, когда одна из сторон уведомляет другую о необходимости внесения изменений; стороны приступают к коллективным переговорам по данному вопросу; созывают общее собрание работников.

1.13. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.14. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия в первую очередь путем переговоров. Стороны обязуются делать все необходимое для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимодействия, уважения согласительным путем.

1.15. Стороны признают юридическое значение и правовой характер коллективного договора и обязуются его выполнять.

1.16. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утверждённого сторонами положения.

1.17. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных формах в рамках социального партнёрства, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулируемыми вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.18. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.19. Порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и дисциплинарного взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка (*Приложение №1*).

1.20. Система оплаты труда работников осуществляется в соответствии с *Положением «Об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 385»*. (*Приложение № 2*)

1.21. Все приложения к настоящему коллективному договору являются его неотъемлемой частью и имеют с ним одинаковую силу.

2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель Соблюдает предусмотренный ТК РФ и законом «Об образовании» порядок приема и увольнения сотрудников.

2.2. К педагогической деятельности не допускаются лица:

-имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;

-имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

-признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

-имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения

2.3. Работодатель осуществляет прием на работу при предъявлении:

- паспорта или иного документа, удостоверяющего личность

- трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;

- документа, подтверждающего регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- документа об образовании и (или) о квалификации;

- справки о отсутствии судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел

2.4. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка не оформляется.

В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.5. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.6. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о

трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

2.7. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя, его заместителей - шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- *иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.*

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.8. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- 1) ликвидации организации;
- 2) сокращения численности или штата работников организации,
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей;
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
 - б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

7.1) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является,

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора

предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации.

2.9. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

2.10. Работник при приеме на работу проходит обязательный предварительный медицинский осмотр.

2.11. Сведения о трудовой деятельности при поступлении на работу предъявляет работодателю вместе с трудовой книжкой или взамен ее.

2.12. Приступает к исполнению трудовых обязанностей со дня определенного трудовым договором. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

2.13. Работник может получить сведения о трудовой деятельности на бумажном носителе, заверенным надлежащим образом или в форме электронного носителя, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью:

- в период работы - не позднее трех рабочих дней со дня подачи заявления
- при увольнении – в день прекращения трудового договора.

2.14. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы в Учреждении (внутреннее совместительство или у другого работодателя (внешнее совместительство).

2.15. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.16. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

2.17. Днем прекращения трудового договора является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.18. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

3. Рабочее время и время отдыха.

3.1. В Учреждении установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

3.2. Продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала - 40 часов в неделю.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

-Для воспитателей групп общеразвивающей направленности – 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы.

- Для воспитателей групп компенсирующей направленности – 25 часов в неделю за одну ставку заработной платы.

- Для музыкальных руководителей - 24 часа в неделю за ставку заработной платы.

- Для инструктора по физической культуре – 30 часов в неделю за ставку заработной платы.

- Для учителя-логопеда – 20 часов в неделю за ставку заработной платы.

3.3. Работодатель устанавливает ежедневный график рабочего времени всех

работников.

3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.5. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и

питания, продолжительность составляет 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва устанавливается по соглашению между работником и работодателем.

Воспитателям, сторожам выполняющим свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается и предоставляется возможность приема пищи в рабочее время (ст. 108 ТК РФ).

3.6. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2024 №415:

-для педагогических работников 42 календарных дня

-для воспитателей, муз руководителей, инструктора по физкультуре групп компенсирующей направленности -56 календарных дней

3.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации *не позднее чем за две недели до наступления календарного года.*

3.9. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.10. В соответствие с ч. 1 ст. 128 ТК РФ, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель *обязан на основании письменного заявления работника* предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ.

Работнику, 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, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, работодатель берет на себя обязательство предоставить ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.11. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования

(Приложение к коллективному договору №5 Порядок предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года).

4. Оплата труда работников

В области оплаты труда стороны договорились:

4.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

4.2. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 20 числа, за вторую – 05 числа месяца, следующего за расчетным.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

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

4.4. Размер заработной платы работников определяется с учетом следующих условий:

- показателей квалификации (образование, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени), в соответствии с которыми регулируется размер ставки заработной платы (должностной оклад) работника с учетом отнесения к профессиональным квалификационным группам;
- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных организаций, установленных приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки»;
- объемов учебной (педагогической) работы;
- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- дополнительной оплаты педагогических и других работников за работу, не входящую в их должностные обязанности, в т.ч. связанную с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ и другое);
- правил и сроков изменения размеров ставок заработной платы на основании указанных выше показателей;
- выплат стимулирующего и компенсационного характера.
- Если заработная плата начисляется работнику за месяц ниже минимального размера оплаты труда, то осуществляется доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством и региональным отраслевым соглашением о минимальной заработной плате в Нижегородской области с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П, от 11 апреля 2023 г. № 16-П, от 15 июня 2023 г. № 32-П, от 27 июня 2023 г. № 35-П, от 23 сентября 2024 г. № 40-П и от 5 марта 2025 г. № 10-П.
- Формирование месячной заработной платы работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, осуществляется с учетом того, что для учителей и других педагогических работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, 720 часов в год, либо продолжительность рабочего времени 30 или 36 часов в неделю. Трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определены квалификационными характеристиками.

4.5. Распределение работникам нагрузки (количество ставок) осуществляется в соответствии со штатным расписанием учреждения. Установление неполной

нагрузки и нагрузки, превышающей ставку, может быть только с письменного согласия работника.

4.6. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (ПКГ) и применения повышающих коэффициентов в зависимости от уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации (для педагогических работников) и квалификационного уровня ПКГ.

4.7. Сформированный должностной оклад (ставка заработной платы) учитывается при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемых в соответствии с Положением «Об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 385».

4.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. *(Приложение №3 Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда);*

- Сторожам повышенном размере- 35 % часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время;
- За выполнение дополнительной работы, не входящей в круг их основных обязанностей:
- Педагогическим работникам за участие в работе экспериментальных площадок –15%;
- Младшим воспитателям за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков –30%
- За специфику работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья, с детьми-инвалидами:
 - младшим воспитателям - 10%,
 - воспитателям - 10%,
 - учителям-логопедам – 15%,
 - музыкальным руководителям – 5 %

Повышенные размеры гарантий устанавливаются с учетом финансово-экономического положения работодателя.

4.9. За интенсивность и высокие результаты работы, премии по итогам работы за месяц, квартал, год, иной расчетный период. Юбилеям (50, 55 и далее каждые 5 лет) производятся выплаты стимулирующего характера.

Стимулирующие выплаты устанавливаются решением Комиссии по оценке эффективности и результативности работников МАДОУ «Детский сад № 385», приказом руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда, и максимальным размером не ограничены.

Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

4.10. В пределах фонда оплаты труда Учреждения, а также за счет внебюджетных средств выплачивать материальную помощь сотрудникам в размере **5000 рублей** в связи со вступлением в брак, рождением ребенка, на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- смерть сотрудника или его близких родственников,
- при несчастных случаях (авария, травма), в случае пожара, гибели имущества и т.п.,
- для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи.

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

4.11. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.12. Работодатель обеспечивает в соответствии с трудовым Кодексом РФ основные государственные гарантии по оплате труда:

- порядок индексации (повышения) заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги,
- величину минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права по полноте и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда; ответственность работодателя за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;
- сроки и очередность выплаты заработной платы.

4.13. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.14. Профсоюзная организация осуществляет контроль за:

- правильностью установления должностных окладов и нагрузки (количество ставок);
- своевременностью выплаты заработной платы;

-своевременностью оплаты страховых взносов в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации в течение отчетного периода.

4.15. Согласовывает с Работодателем выплаты материальной помощи работникам Учреждения.

4.16. Принимает меры по фактам нарушения порядка оплаты труда.

5. Дисциплина труда

5.1. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка МАДОУ «Детский сад № 385» (*Приложение №1*).

5.2. За добросовестный труд, качественное выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей и другие достижения в работе работодатель поощряет работников:

-объявляет благодарность;

-награждает почетной грамотой, ценным подарком;

- представляет к званию лучшего по профессии.

5.3. Другие виды поощрений работников за труд определяются Положением «Об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 385».

5.4. Работники образовательного учреждения, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

5.5. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям в соответствии с ТК РФ (статья 81).

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, Правилами внутреннего распорядка МАДОУ «Детский сад № 385».

5.6. Если в течении года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

6. Вопросы занятости, профессиональной подготовки

6.1 Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем

6.2. Работодатель:

6.2.1. Обеспечивает занятость работников Учреждения, их использование в соответствии с их профессией, квалификацией, образованием и трудовым договором.

6.2.2. Создает условия для профессиональной подготовки и повышения квалификации всех работников (в разрезе специальности).

6.2.3. Организует повышение квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в 3 года

6.2.4. Организует аттестацию педагогических работников по плану Учреждения в соответствии с Положением об аттестации педагогических работников.

6.2.5. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняет место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

6.2.6. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.177 ТК РФ.

6.2.7. Основные гарантии работникам при сокращении численности или штата.

- Преимущественное право на оставление на работе работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным 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);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

- Предупреждение работников работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения;

- Предложение работникам другой имеющейся работы (вакантная должность).

- Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка.

6.2.8. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации и в органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Сокращение 10% и более численности работников организации в процентном отношении к списочной численности работников на дату принятия решения о внесении изменений в штатное расписание.

7. Охрана труда.

В области охраны труда стороны договорились:

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

7.2. Работодатель осуществляет:

- производственный контроль за условиями труда;
- разрабатывает и проводит санитарно-противоэпидемические

(профилактические) мероприятия, предусмотренные Санитарными правилами СП2.2.23670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда»

7.3. По результатам проведения производственного контроля и специальной оценки условий разрабатывает и выполняет в установленные сроки перечень мероприятий по улучшению условий труда, направленных на снижение рисков для здоровья человека в части профессиональных заболеваний, заболеваний, связанных с условиями труда.

7.4. Работодатель обеспечивает:

- на каждом рабочем месте безопасные условия труда в соответствии с действующим законодательством, санитарными правилами и гигиеническими нормативами;
- безопасность работников при эксплуатации здания, сооружений, оборудования во время организации образовательного процесса, осуществлении технологических процессов;
- создание и функционирование и непрерывное совершенствование системы управления охраной труда;
- проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах.
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), смывающих и обеззараживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными, а также на работах, связанных с загрязнением;

- обеспечение хранения СИЗ а также ухода за ними (своевременная стирка), проведение ремонта и замена СИЗ.
- обучение по охране труда в ходе проведения: инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ в организациях, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда.
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.5. Работодатель организует проведение за счет собственных средств:

- обязательные предварительные (при поступлении на работу)
- и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотры,
- внеочередные медосмотры работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров
- обеспечивает наличие личных медицинских книжек на каждого работника, где указаны результаты медицинских обследований, сведения о прививках, сведения о прохождении профессиональной гигиенической подготовки

7.6. Работодатель не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

7. 7. Обеспечивает проведение:

- специальной оценки условий труда;
- оценки профессиональных рисков на рабочих местах.

7.8. Информировывает работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.9. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

7.10. Организует расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

7.11. Обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.12. Критерии массового увольнения см. п.6.2.8.

7.13. Способствуют формированию культуры здорового образа жизни, совершенствуют профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний среди работников.

7.14. Реализует мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе.

7.15. Обязанности работника в области охраны труда

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, по использованию (применению) средств индивидуальной защиты 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 рабочем месте, или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры.

7.16. Работодатель освобождает от работы в течение 2 дней, с сохранением заработной платы, работников при прохождении вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID-19).

7.17. Обеспечение пожарной безопасности.

Работодатель обязуется:

- проводить комплекс мероприятий по противопожарной безопасности согласно ежегодно утверждаемому плану в соответствии с Правилами противопожарного режима в Российской Федерации
- осуществлять постоянный контроль за соблюдением работниками требований пожарной безопасности;
- обеспечивать ДОУ первичными средствами пожаротушения;
- Проводить ежегодную комплексную приёмку групп, помещений на предмет их готовности к новому учебному году с обязательным привлечением в состав комиссии специалиста по пожарной безопасности;
- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- включать в коллективный договор (соглашение) вопросы 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 причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

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

- проводить мероприятия по эвакуации воспитанников и людей,

Работники обязаны:

- соблюдать требования пожарной безопасности;

- при обнаружении пожаров немедленно уведомлять о них пожарную охрану; проводить эвакуацию воспитанников, до прибытия пожарной охраны принимать посильные меры по спасению людей, имущества и тушению пожаров; оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров;

7.18. Работодатель обеспечивает обучение по охране труда в ходе проведения:

- а) инструктажей по охране труда;

- б) стажировки на рабочем месте;

- в) обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;

- г) обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;

- д) обучения по охране труда в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ.

7.19. Порядок прохождения работниками диспансеризации:

- 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, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, 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.

7.20. Способствовать формированию у работников культуры здорового образа жизни, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа, среди работников организации:

- распространять информации ю и информационные материалы о здоровом образе жизни, вреде наркомании, алкоголизма, о социально значимых заболеваниях, в том числе ВИЧ/СПИДа среди работников организаций, на информационных стендах, на официальном сайте в сети интернет.
- включение данной информации в вводные и повторные инструктажи по охране труда.

8. Социальные гарантии и медицинское обслуживание сотрудников.

«Работодатель»:

- 8.1. Осуществляет мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма в Учреждении.
- 8.2. Перечисляет страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд пенсионного и социального страхования (СФР) и на обязательное медицинское страхование.
- 8.3. Работникам Учреждения, выезжающим в ОЦ «Лесной» и имеющим детей в возрасте от 3 до 14 лет, предоставляется право приобретения льготной путевки на отдых.
- 8.4. Предоставляет Работникам ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с действующим законодательством.
- 8.5. Оплачивает расходы по обеспечению прохождения работниками Учреждения обязательных периодических медицинских обследований за счет средств Учредителя.
- 8.6. Оплачивает расходы по обеспечению прохождения работниками Учреждения обязательных предварительных (при поступлении на работу) медицинских обследований.
- 8.7. Работодатель обеспечивает дополнительные социально-трудовые гарантии для работников -мобилизованных граждан, предусматривающие ежемесячные выплаты в размере среднемесячной заработной платы на период приостановления действия трудового договора, распространив действие указанных социально-трудовых гарантий на правоотношения, возникшее с 21 сентября 2022 г.

«Профсоюз»:

- 8.8. Информировать работников о программах по улучшению жилищных условий
- 8.9. Информировать Работников о наличии путевок, выделяемых соц.защитой в оздоровительные санатории, пансионаты для детей сотрудников.
- 8.10. Организует культурно-массовые мероприятия, праздники для Работников и их детей.

9. Гарантии деятельности профсоюза.

«Работодатель»:

- 9.1. Предоставляет место для проведения профсоюзных собраний, заседаний профсоюзного комитета.
- 9.2. Своевременно обеспечивает профсоюзный комитет копиями документов, касающихся трудового законодательства, социальных вопросов, охраны труда.

«Профсоюз»:

9.3. Избирает на общем собрании председателя профсоюзной организации.

9.4. Проводит свои мероприятия в нерабочее время, кроме мероприятий, которые могут проводиться в рабочее время.

10. Контроль за выполнением коллективного договора.

Стороны договорились, что:

9.1 Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, ежегодно отчитываются о результатах контроля на Общем собрании трудового коллектива.

9.3. Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.5. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем, представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.