

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
Московская область, г. Одинцово  
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 13 комбинированного вида  
143000, Московская область, Одинцово, ул. Глазынинская, д. 8  
E-mail:odin.mdou13@yandex.ru  
Тел. 8(495) 593-47-43

От работодателя:  
Заведующий МБДОУ  
детским садом №13  
комбинированного вида  
О.А.Дорошина  
2017 г.



От работников:  
Председатель Общего  
собрания работников  
Е.Г.Валова  
«15» августа 2017 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
между Работодателем и Работниками  
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детского сада №13 комбинированного вида  
на 2017 - 2019 годы

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
прошел уведомительную регистрацию  
в Министерстве социального развития Московской области  
Регистрационный № 281904146-1 от «15» августа 2017 года

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 13 комбинированного вида, в лице заведующего Дорошиной Ольги Александровны, действующего на основании Устава (далее – Работодатель), с одной стороны, и трудовой коллектив Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 13 комбинированного вида в лице председателя Общего собрания работников Валовой Елены Геннадьевны (далее – Работники), с другой стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем:

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 13 комбинированного вида (далее - Организация).

1.2. Основанием для заключения Коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный Закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закон Московской области «О социальном партнерстве в Московской области»;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015-2017 годы;
- законодательные и нормативные правовые акты Московской области и Одинцовского муниципального района.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников Организации 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 действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.4. Коллективный договор признает исключительное право Работодателя на планирование, управление и контроль за организацией воспитательно-образовательного процесса, на наем и продвижение по должности, организацию профессионального роста педагогов и других Работников, обеспечение их занятости, совершенствование оплаты и условий труда.

1.5. Работодатель признает профсоюзный комитет полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений (ст.29, 30, 82 ТК РФ).

1.6. Профсоюзный комитет признает свою ответственность за реализацию в трудовом коллективе общих целей и обеспечение роста качества труда как основы развития коллектива и создания положительного микроклимата.

1.7. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников Организации независимо от того, состоят ли они членами профсоюза или от времени вступления их в трудовые отношения с Работодателем (ст.43 ТК РФ).

1.8. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.9. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом Коллективного договора всех Работников Организации в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Организации, расторжения трудового договора с руководителем Организации (ст.43 ТК РФ).

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

1.12. При смене формы собственности Организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

1.13. При ликвидации Организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.14. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

1.15. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Коллективного договора решаются Сторонами.

1.17. Настоящий Коллективный договор заключается на срок не более 3 лет и вступает в силу с момента его подписания сторонами (ст.43 ТК РФ).

## **2. ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2.1. Работники реализуют свое право на труд путём заключения трудового договора с Работодателем.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и прекращение определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Организации и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.

2.3. Работодатель Организации обязуется в соответствии с трудовым договором предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, своевременно в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие в Организации (ст.56 ТК РФ).

2.4. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю (ст.65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний
- при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении, в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- справку о наличии (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.

2.6. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

- заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя, получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя);
- издание приказа о приеме на работу, который объявляется Работнику под расписку (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);
- до подписания трудового договора Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором.

2.7. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания Работником и Работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения Работника к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя (ст.67 ТК РФ).

2.8. Если Работник не приступил к работе в день начала работы, то Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным (ст.61 ТК РФ).

2.9. Трудовой договор с работниками Организации заключается на неопределенный срок за исключением случаев, предусмотренных в ч.1 ст. 59 ТК РФ.

2.10. Нельзя переводить Работников, достигших пенсионного возраста, на срочные трудовые договоры без их согласия.

2.11. На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденной документом об образовании.

2.12. К педагогической деятельности в Организации не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- 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, основ конституционного строя и безопасности государства, 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.

2.13. Лица, поступающие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки предъявляют справку с места основной работы с указанием должности и графика работы.

2.14. На педагогических работников не распространяется ограничение в приеме на работу лиц, связанных между собой близким родством или свойством.

2.15. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания (ст.70 ТК РФ).

2.16. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия (ст.71 ТК РФ).

2.17. Если срок испытания истек, а Работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях (ст.71 ТК РФ).

2.18. На каждого Работника, проработавшего свыше пяти дней, оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки Работников хранятся в Организации.

2.19. В соответствии со статьями 86-90 ТК РФ Работодатель не вправе распространять персональные данные Работника без его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных ст. 88 ТК РФ.

2.20. Перевод Работника на другую работу (ст.72 ТК РФ) допускается только с письменного согласия Работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2. ТК РФ.

2.21. Изменение существенных условий трудового договора по инициативе Работодателя допускается не более, чем на один учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности (ст. 74 ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 72-74, 162 ТК РФ). Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.22. Работодатель вправе отстранить от работы (не допускать к работе) Работника (ст.76 ТК РФ):

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором.

Работодатель отстраняет Работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы. В период отстранения от работы заработная плата Работнику не начисляется.

2.23. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством (ст. 73, 75, 78, 80, 81, 83, 84, ТК РФ).

2.24. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом письменно руководство Организации не позднее, чем за две недели (ст. 80 ТК РФ).

2.25. Расторжение трудового договора с Работником на основании сокращения численности штата работников возможно при условии предварительного согласия профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

2.26. Расторжение трудового договора с Работником по инициативе администрации возможно только при согласовании с профсоюзным комитетом и на основании ст. 81, 82 ТК РФ.

2.27. При равной производительности труда и квалификации (наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- Работники, имеющие более длительный стаж работы в данной Организации;
- Работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- Работники, применяющие инновационные методы работы;
- Работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между Работником и Работодателем, является условием трудового договора, или с данным Работником заключен ученический договор;
- Работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет.

2.28. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

2.29. Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными Федеральными законами, основанием для прекращения трудового договора по инициативе администрации Организации с педагогическими работниками являются (ст. 336 ТК РФ):

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника;

Прекращение трудового договора по настоящим основаниям может осуществляться администрацией без согласия профсоюзного комитета.

2.30. В случае расторжения трудового договора Работодатель обязан выдать трудовую книжку в день увольнения и произвести денежный расчет. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и со ссылкой на статью и пункт закона. Днем увольнения считается последний день работы (ст.84 ТК РФ).

### **3. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ, ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников (в разрезе специальности).

3.1.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.1.3. В случае направления Работника для повышения квалификации с отрывом от производства сохранять за ним место работы, должность, учебную нагрузку, получаемую заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.1.4. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173, 174, 176 ТК РФ.

3.1.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173, 174, 176 ТК РФ, также Работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности Организации, по направлению Организации или органов Управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.1.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную



деятельность» и по ее результатам устанавливать Работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размер оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.2. Работник, проходивший обучение для получения специальности (впервые) за счет средств Работодателя или получивший вторую специальность за счет средств Работодателя, обязан отработать в Организации по полученной специальности 2 года, либо вернуть Работодателю затраченную сумму полностью, либо пропорционально неотработанному времени.

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Стороны пришли к соглашению, что:

4.1.1. Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.91 ТК РФ), утверждаемыми Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Организации.

4.1.2. Организация работает по 5-дневной рабочей неделе. Режим работы Организации с 7.00 до 19.00. Общими выходными являются суббота и воскресенье.

4.1.3. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в Организации составляет 30 минут.

4.1.4. Педагогическим работникам, в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей труда выплачиваются ставки заработной платы за установленную им норму часов педагогической работы (ст.333 ТК РФ):

- за 36 часов в неделю: старшему воспитателю, воспитателю;
- за 30 часов в неделю: инструктору по физической культуре;
- за 24 часа в неделю: музыкальному руководителю;
- за 20 часов в неделю: учителю-логопеду;
- за 25 часов в неделю: воспитателю группы компенсирующей направленности.

4.1.5. Графики работы утверждаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и доводятся до сведения работников под роспись.

4.1.6. Часы педагогической работы, проведенные сверх установленной нормы, не считаются сверхурочной работой.

4.1.7. Продолжительность рабочего времени администрации и обслуживающего персонала на 1 ставку не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

4.1.8. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену).

4.1.9. Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и письменного согласия Работника, а также с учетом

дополнительных условий, установленных в отношении отдельных категорий Работников, и ограничений, установленных статьей 99 ТК РФ. Оплата труда при этом производится в полуторном и двойном размере по правилам статьи 152 ТК РФ.

4.1.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение Работников Организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию Работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.1.11. В соответствии с действующим законодательством ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ), для педагогических работников – 42 календарных дня (ст.334 ТК РФ).

4.1.12. Педагогическим работникам: воспитателям группы компенсирующей направленности, учителю-логопеду предоставляется отпуск 56 календарных дней.

4.1.13. Оплачиваемый отпуск предоставляется Работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

4.1.14. 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 (ст.125 ТК РФ).

4.1.15. Очередность предоставления очередных отпусков устанавливается с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Организации и благоприятных условий для отдыха Работников.

4.1.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

4.1.17. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе Работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.1.18. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам, совмещающим работу с обучением согласно ст.173, 174 ТК РФ.

4.1.19. Работникам предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Работникам Организации при наличии средств экономии фонда заработной платы Организации предоставляются оплачиваемые свободные от работы дни по следующим основаниям:

- бракосочетание Работника - 3 календарных дня;
- бракосочетание детей Работника - 2 календарных дня;
- переезд на новое место жительства – 2 календарных дня;
- на похороны близких родственников - до 3 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;
- по другим причинам - по договоренности сторон, с согласия Работодателя.

4.2.2. Работникам подразделений с неустранимым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска при наличии фонда экономии труда. До утверждения Правительством Российской Федерации в порядке, установленном статьей 117 ТК РФ перечней таких работ, применяется Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П – 22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями). Так:

- повару, работающему у плиты – 7 дней (раздел 43 «Общие профессии всех отраслей народного хозяйства» Списка производств, цехов, профессий с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением ГКТ СССР и ВЦСПС от 25.10.74г. №298/П-22).

4.2.3. Если дополнительный оплачиваемый отпуск по согласию сторон присоединяется к основному, то в отношении образованного суммарного отпуска применяются правила ст. 125 ТК РФ.

## **5. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ**

5.1. Стороны исходят из того, что:

5.1.1. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

5.1.2. Оплата труда Работников Организации производится на основании «Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Одинцовского муниципального района Московской области», утвержденного Постановлением Главы Одинцовского муниципального района.

5.1.3. Фонд заработной платы Организации включает:

- базовую часть фонда оплаты труда, обеспечивающую гарантированную заработную плату руководителей образовательных учреждений, их

заместителей, педагогических работников, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала и состоящую из должностного оклада (ставки);

- компенсационные доплаты и доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг их основных обязанностей;

- надбавки стимулирующего характера за достижение высокой результативности в работе, успешное выполнение наиболее сложных видов деятельности, напряженность, интенсивность и другие качественные показатели труда конкретного работника.

5.1.4. Должностные оклады руководящих работников и административно-управленческого персонала Организации устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей. Группы по оплате труда руководителей определяются, исходя из масштаба и сложности руководства, и устанавливаются в соответствии с Порядком отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей, утвержденным Комитетом по труду и занятости населения Московской области по представлению Министерства образования Московской области.

5.1.5. Ставки заработной платы педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от уровня образования, стажа педагогической работы, имеющейся квалификационной категории.

5.1.6. Должностные оклады учебно-вспомогательного персонала устанавливаются:

- младшим воспитателям - в зависимости от уровня образования, курсовой подготовки и стажа работы с детьми;

- делопроизводителю – установлением должностного оклада.

5.1.7. Тарифные разряды по профессиям рабочих соответствуют тарифным разрядам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее ЕТКС).

5.1.8. Организации Администрацией Одинцовского муниципального района Московской области могут предусматриваться средства на установление компенсационных доплат и доплат педагогическим работникам за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг их основных обязанностей, в размере 15% фонда оплаты труда педагогических работников Организации.

5.1.9. Размеры компенсационных доплат и доплат педагогическим работникам за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг их основных обязанностей, определяются Организацией в пределах выделенных бюджетных ассигнований и устанавливаются локальным нормативным актом Организации - «Положением о компенсационных доплатах и доплатах педагогическим работникам за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг их основных обязанностей, Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 13 комбинированного вида», с учетом мнения представительного органа работников.

5.1.10. Организации Администрацией Одинцовского муниципального района Московской области могут предусматриваться средства в размере от 1 до 10% фонда оплаты труда работников Организации на установления выплат стимулирующего характера.

5.1.11. Организация в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер и порядок выплат стимулирующего характера.

Предусматриваются следующие виды выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты труда;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.1.12. Выплаты стимулирующего характера, в том числе премиальные выплаты, работникам Организации производятся с учетом:

- результатов деятельности Работников;
- целевых показателей эффективности деятельности Организации, утверждаемых локальными актами Организации: «Положением о премировании работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 13 комбинированного вида» и «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и установлении надбавок стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 13 комбинированного вида»;
- мнения представительного органа работников.

5.1.13. Размер выплат стимулирующего характера, направляемых за счет бюджетных средств на выплаты стимулирующего характера Работникам, за исключением руководителя Организации, устанавливается в размере до 1,5-кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки.

5.1.14. За выполнение особо важных и сложных заданий Работникам Организации выплачивается премия в размере до 3,5-кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки в пределах установленного фонда оплаты труда по решению и в порядке, установленном Администрацией Одинцовского муниципального района Московской области с учетом мнения представительного органа работников.

5.1.15. Уменьшение размера доплат и надбавок может быть обусловлено следующими обстоятельствами:

- нарушением трудовой дисциплины;
- невыполнение должностных обязанностей, согласно должностной инструкции;
- ухудшением качества оказываемых услуг;
- нарушением правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-гигиенического режима и техники безопасности;
- наличием обоснованных устных или письменных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников;
- снижение качественных показателей работы.

5.1.16. Начисленная Работнику заработная плата не может быть ниже минимального размера, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединением работодателей Московской области (далее - Соглашение о минимальной заработной плате), при условии, что Работник полностью выполнил свои трудовые обязанности, отработав норму рабочего времени в объеме не ниже ставки.

5.1.17. Если по итогам месяца величина заработной платы с учетом всех надбавок, доплат, переработок и других выплат в совокупности не превысит размер минимальной заработной платы, производится доплата до этого размера.

5.1.18. Работникам Организации, работающим по совместительству или на условиях неполного рабочего времени, выплата разницы между начисленной заработной платой и минимальной заработной платой, установленной Соглашением о минимальной заработной плате, производится пропорционально отработанному времени.

5.1.19. Премии и выплаты, носящие разовый характер, в размер минимальной заработной платы не входят.

5.1.20. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме (5 и 20 числа каждого месяца). При выплате заработной платы Работнику вручается расчётный листок установленной формы, с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.1.21. Заработная плата выдается только в денежном выражении через банк.

5.1.22. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, Работник имеет право, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ).

5.1.23. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки заработной платы (должностного оклада);
- при получении образования или восстановления документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории в соответствии с приказом;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания;
- при присуждении ученой степени – со дня вступления в силу решения о присуждении степени.

5.1.24. Молодым специалистам, приступившим к работе в образовательных учреждениях, выплачивается единовременное пособие в соответствии с нормативно – правовым актом учредителя.

5.1.25. Работникам, награжденным отраслевыми нагрудными знаками:

- медаль Ушинского;
- «Почетный работник общего образования РФ»;
- «Почетный работник начального профессионального образования РФ»;
- «Почетный работник среднего профессионального образования РФ»;
- «Почетный работник высшего профессионального образования РФ»;
- «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»;
- «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»,  
выплачивается ежемесячная поощрительная надбавка в размере 10% ставки заработной платы (должностного оклада).

Работникам, награжденным отраслевыми нагрудными знаками:

- «Отличник просвещения»,
  - «Отличник народного образования»,
- выплачивается ежемесячная поощрительная надбавка в размере 5% ставки заработной платы (должностного оклада). (Данные выплаты производятся, если предусмотрены в отраслевом районном (городском) соглашении либо из средств образовательного учреждения на основании Приказа Министерства образования и науки РФ от 6 октября 2004 г. N 84 «О знаках отличия в сфере образования и науки»).

5.1.26. Работникам Организации повышаются ставки заработной платы (должностные оклады) и тарифные ставки в следующих случаях:

- воспитателю группы компенсирующей направленности, учителю-логопеду – на 20%.

5.1.27. Оплата труда работников, занятых по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 147 ТК РФ не может быть менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, предусмотренных этими Перечнями.

5.1.28. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работникам несет руководитель Организации.

## **6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ**

6.1. Работодатель обеспечивает предоставление Работникам гарантии и компенсации в области социально-трудовых отношений, предусмотренных разделом VII ТК РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» и другими законодательными актами Российской Федерации, Московской области, Одинцовского муниципального района.

6.2. Стороны договорились, что Работодатель:

6.2.1. Обеспечивает предоставление Работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в организации вне очереди.

6.2.2. Производит выплаты социального характера в пределах фонда оплаты труда:

- Работникам Организации в связи с юбилейными датами и достижением пенсионного возраста (55 лет) выплачивается единовременная премия в размере до трех должностных окладов при наличии средств экономии фонда оплаты труда;
- Работникам выплачивается материальная помощь в случае смерти близких родственников и в связи с другими обстоятельствами в размере до 10 000,00 рублей при наличии средств экономии фонда оплаты труда;
- Работникам может выплачиваться материальная помощь в связи с тяжелой длительной болезнью в размере до 100 000,00 рублей при наличии средств экономии фонда оплаты труда.

6.2.3. Работникам Организации при наличии экономии фонда оплаты труда выплачивается премия к профессиональным праздникам, за полугодие и по итогам года.

6.2.4. Возмещает Работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренной ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка (ст. 234 ТК РФ).

6.2.5. В соответствии со ст. 41 ТК РФ при наличии финансово-экономических условий, сложившихся в Организации, может быть установлен фонд стимулирующих надбавок работникам Организации в большем размере, чем предусмотрено отраслевыми и локальными актами Организации.

6.2.6. В целях материальной поддержки педагогических работников Организации, по их заявлению, сохраняется на срок до одного года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу после:

- временной нетрудоспособности, не менее 2-х месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребёнком до достижения 3-х лет;
- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или ликвидации Организации;
- иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на аттестацию (решение о продлении в этом случае принимает руководитель Организации по согласованию с профкомом).

6.2.7. Аттестация педагогических работников на ту же самую квалификационную категорию, имеющих почетные звания и отраслевые



награды, полученные после 13.01.1999, производится без проведения открытого мероприятия.

6.2.8. Победителям, лауреатам конкурсов «Воспитатель года» и других, проводимых на уровне Российской Федерации, Московской области, а также победителям конкурсов лучших воспитателей образовательных организаций, реализующих основные образовательные программы дошкольного образования, аттестационной комиссией присваивается высшая квалификационная категория без проведения открытого мероприятия.

## **7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ, РЕШЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫХ ВОПРОСОВ**

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право Работников Организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.1.2. Провести в Организации аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя трудового коллектива и членов комиссии по охране труда.

7.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работниками Организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим (ст.225 ТК РФ).

7.1.4. Организовывать в начале учебного года проверку знаний по охране труда всех Работников Организации.

7.1.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Организации.

7.1.6. Обеспечить все общественные места в образовательной Организации аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи, и огнетушителями.

7.1.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за Работниками Организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушений требований охраны труда не по вине Работника (ст. 220 ТК РФ).

7.1.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.9. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.1.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета (ст. 212 ТК РФ).

7.1.11. Обеспечивать соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.1.12. Создать в Организации комиссию по охране труда.

7.1.13. Осуществлять совместно с представителями трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.1.14. Обеспечить Работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами. Обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет Работодателя (ст. 221 ТК РФ).

7.1.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.1.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров Работников.

7.2. Работники Организации обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проверку знаний требований по охране труда;
- проходить обязательные медицинские осмотры;
- немедленно извещать администрацию о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае в Организации.

7.3. В целях организации социально-бытового обслуживания работников Организации (ст.223 ТК РФ) администрация по согласованию с профсоюзным комитетом разработан и утвержден локальный акт «Положение о приеме и использовании вещей, находящихся во временном пользовании», согласно которому работник имеет право для создания благоприятных условий для труда и отдыха приносить в Учреждение из дома

вещи во временное пользование (электроприборы, предметы мебели, быта и др.).

7.4. Работодатель обязуется обеспечить защиту персональных данных работников: получение, хранение, комбинирование, передачу или любое другое использование персональных данных работника (ст.86 ТК РФ).

## **8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

8.1. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

8.2. В случае если Работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профсоюзный комитет представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ), Работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежных средств из заработной платы Работника в размере 1 процента (ч.6 ст.377 ТК РФ).

8.3. Взаимодействие Работодателя с профсоюзным комитетом осуществляется посредством:

- учета мнения профсоюзного комитета (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профсоюзного комитета (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем Учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профсоюзного комитета выражено и доведено до сведения всех работников Учреждения его официальное мнение. В случае если мнение профсоюзного комитета не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на Общее собрание трудового коллектива, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;
- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

8.4. С учетом мнения профсоюзного комитета производится:

- установление системы оплаты труда;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- утверждение должностных обязанностей работников;

- определение сроков проведения аттестации рабочих мест;
- изменение существенных условий труда.

8.5. С учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета производится расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата Работников организации;
- несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение Работником трудовых обязанностей в виде:
  - ✓ прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));
  - ✓ нарушения Работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение виновных действий Работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

8.6. По согласованию с профсоюзным комитетом производится:

- установление перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление, изменение размеров и снятие всех видов доплат и надбавок стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- сохранение оплаты труда Работника по ставке заработной платы после истечения срока действия квалификационной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию.

8.7. С согласия профсоюзного комитета производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профсоюза;
- временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2. являющихся членами профсоюза.

8.8. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды,

конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

8.9. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссий Организации по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

## **9. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ**

9.1. Стороны договорились, что:

9.1.1. Работники имеют право на участие в управлении Организацией (ст. 52 ТК РФ).

9.1.2. Основными формами участия Работников в управлении Организацией являются (ст. 53 ТК РФ):

- учет мнения профсоюзного комитета, в случаях, предусмотренных настоящим Коллективным договором;
- проведение профсоюзным комитетом консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающих интересы Работников;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- иные формы, определенные настоящим Коллективным договором, Уставом или локальными нормативными актами Организации.

9.1.3. Представители Работников имеют право получать от Работодателя информацию по вопросам (ст. 53 ТК РФ):

- реорганизация или ликвидация Организации;
- введение изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации Работников;
- иные вопросы, предусмотренные настоящим коллективным договором, Уставом или локальными нормативными актами Организации.

9.1.4. Представители Работников имеют право вносить в указанные вопросы предложения и участвовать в заседаниях при их рассмотрении.

10. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон.

10.1. Стороны договорились, что:

10.1.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.1.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

10.1.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на Общем собрании трудового коллектива один раз в год.

10.1.4. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.1.5. Разногласия между администрацией и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в Коллективный договор в период срока его действия, разрешаются сторонами путём принятия компромиссного решения.

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

10.1.7. Коллективный договор может быть продлен на следующий год, если ни одна из сторон не изъявит намерения модифицировать или аннулировать его. Для этого сторона, изъявившая подобные намерения, должна письменно уведомить другую сторону за 10 дней до истечения срока договора.

10.1.8. Отсутствие такого уведомления является основанием для продления договора.

Срок продления не может быть более трех лет.