

Принят на общем собрании работников  
МАДОУ «Детский сад комбинированного  
вида № 9 г. Шебекино Белгородской области»  
протокол № 3 от «23» марта 2022 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад комбинированного вида № 9 г. Шебекино Белгородской области»  
на 2022-2025 гг.  
с 23 марта 2022 г. по 23 марта 2025 г.

Согласовано:

Представитель работодателя:  
Заведующий муниципальным  
автономным дошкольным образовательным  
учреждением «Детский сад комбинированного  
вида № 9 г. Шебекино  
Белгородской области»

 Н.В. Шатова



Согласовано:

Представитель работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
муниципального автономного  
дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад  
комбинированного вида № 9  
г. Шебекино Белгородской

 Е.П. Орехова



г. Шебекино

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад комбинированного вида №9 г. Шебекино Белгородской области» (далее – МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №9 г. Шебекино Белгородской области»), в лице заведующего Шатовой Н.В. – (далее работодатель), работниками МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №9 г.Шебекино Белгородской области»), и выборным органом – первичной профсоюзной организации МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №9 г.Шебекино Белгородской области»), (далее - профсоюзная организация), представляющего интересы работников, в лице председателя профсоюзной организации Ореховой Елены Петровны.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №9 г. Шебекино Белгородской области» и устанавливает взаимные обязательства в соответствии со статьями 40-44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.3. Основой для утверждения коллективного договора являются:

- конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- трехсторонне соглашение между правительством Белгородской области, областным объединением организаций профсоюзов и объединениями работодателей на 2020-2022 годы № 43 от 17 декабря 2019 г.
- устав МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №9 г.Шебекино Белгородской области».

- иные законодательные и нормативные правовые акты Российской Федерации.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются установленные законодательством в Российской Федерации взаимные обязательства работников МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №9 г.Шебекино Белгородской области» и работодателя по защите своих социально трудовых прав и профессиональных интересов и преимущественно дополнительные, по сравнению с установленными законами, социально-экономические, правовые, профессиональные гарантии, льготы для работников, а также создание более благоприятных условий труда.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на работников МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №9 г.Шебекино Белгородской области», членов профсоюзной организации и иных работников МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №9 г.Шебекино

Белгородской области», которые уполномочили профсоюзную организацию разработать и заключить от имени работников, принятых в МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №9 г.Шебекино Белгородской области» после введения в действие коллективного договора.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №9 г.Шебекино Белгородской области» в течение 7 дней после его подписания.

1.7. Работодатель признает профсоюзную организацию полноправным представителем работников МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №9 г.Шебекино Белгородской области», по всем условиям коллективного договора.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №9 г.Шебекино Белгородской области», реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №9 г.Шебекино Белгородской области», переизбрания председателя профсоюзной организации.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №9 г.Шебекино Белгородской области», коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №9 г.Шебекино Белгородской области» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. Любая из сторон коллективного договора вправе направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.12. При ликвидации МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №9 г.Шебекино Белгородской области», коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации. Пересмотр обязательств по коллективному договору не может ухудшать и приводить к снижению социально – экономического положения работников МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №9 г.Шебекино Белгородской области».

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий настоящего коллективного договора.

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. Настоящий коллективный договор вступает в силу с даты его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель применяет порядок согласования с профсоюзной организацией:

- Правила внутреннего трудового распорядка МАДОУ;
- Соглашение по охране труда МАДОУ;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одежды, специальной обуви и другими средствами индивидуальной защиты.

- Режим работы;
- иные локальные нормативные акты.

1.18. Права и обязанности сторон.

1.18.1. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- Обеспечивать соблюдение работниками учреждения обязанностей возложенных на них Уставом, настоящими Правилами внутреннего труда распорядка, требований тарифно-квалификационных характеристик, должностных инструкций;

- Правильно организовать труд работников МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №9» в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за ними определенное место работы, предоставить исправное оборудование, создать здоровые и безопасные условия труда;

- Обеспечивать соблюдение работниками трудовой дисциплины, постоянно осуществлять организаторскую работу, направленную на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильных трудовых коллективов, создание благоприятных условий работы учреждения своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение профсоюзного комитета;

- Сотрудника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, не допускать к исполнению своих обязанностей в данный рабочий день и принять к нему соответствующие меры, согласно действующему законодательству;

- Создавать условия для систематического повышения работниками МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №9 г.Шебекино» деловой квалификации, профессионального мастерства, совмещения работы с обучением в учебных заведениях, проводить в установленные сроки аттестацию педагогического персонала;

- Принимать меры к своевременному обеспечению МАДОУ д/с №9 необходимым оборудованием, методическим пособием, хозяйственным инвентарём;

- Соблюдать законодательство о труде, правила охраны труда, улучшать условия работы;

- Осуществлять контроль за качеством воспитательно-образовательного процесса, выполнением образовательных программ;

- Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение работы МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №9», поддерживать и поощрять лучших работников;

- Обеспечивать условия для систематического повышения квалификации работников;

- Своевременно предоставлять отпуска работникам в соответствии с утвержденным графиком на следующий год;

- Обеспечивать охрану жизни и здоровья воспитанников и работников МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №9», предупреждение их заболеваемости, травматизма, контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, правил пожарной безопасности;

- Обеспечивать сохранность имущества МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №9», сотрудников и воспитанников;

- Организовывать горячее питание воспитанников и сотрудников МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №9»;

- Способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки, всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников; обеспечивать их участие в управлении МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №9», в полной мере используя общие собрания коллектива, различные формы общественного самоуправления, своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах;

#### 1.18.2. Работники Учреждения обязаны:

- Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, соблюдать настоящее положение профессиональной этики МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №9» (приложение 1), трудовую дисциплину, своевременно и точно выполнять распоряжения работодателя и непосредственного руководителя, использовать все рабочее время для производительного труда;

- Неукоснительно соблюдать правила охраны труда и техники безопасности.

- О всех случаях травматизма незамедлительно сообщать руководителю структурного подразделения.

- Соблюдать правила противопожарной безопасности, производственной санитарии и гигиены.

- Проходить в установленные сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные нормы и правила, гигиену труда;

- Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;

- Нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье воспитанников, обеспечивать охрану их жизни и здоровья, соблюдать санитарные правила, отвечать за воспитание и обучение, выполнять требования медицинского персонала, связанные с охраной и укреплением здоровья детей, защищать их от всех форм физического и психического насилия;

- Соблюдать этические нормы поведения на работе, быть внимательными и вежливыми с членами коллектива учреждения и родителями (законными представителями) воспитанников;

- Сотрудничать с семьей по вопросам воспитания, обучения и оздоровления детей;

- Качественно и в срок выполнять задания и поручения, работать над повышением своего профессионального уровня;

- Поддерживать чистоту и порядок на рабочем месте, в служебных и иных помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- Эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и электроэнергию, другие материальные ресурсы;

- Не использовать для выступлений и публикаций в средствах массовой информации сведений, полученных в силу служебного положения, распространение которых может нанести вред работодателю или его работникам;

#### 1.18.3. Педагогические работники обязаны:

- Осуществлять свою деятельность на высоком уровне, обеспечивать в полном объеме в соответствии с утвержденной рабочей программой.

- Соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать профессиональной этике.

- Уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений.

- Развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни.

- Применять педагогически обоснованные и обеспечивающиеся высокое качество образования формы, методы и воспитания.

- Учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями.

- Систематически повышать свой профессиональный уровень.

- Проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании.

- Проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

- Проходить в установленном законодательством РФ порядке обучение и проверку знаний в области охраны труда.

- Соблюдать устав образовательной организации, правила внутреннего трудового распорядка.

- Педагогические работники организации, осуществляющие образовательную деятельность, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

- Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической адаптации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для адаптации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим конституцию РФ.

- Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, учитывается при прохождении ими аттестации.

- Строго соблюдать трудовую дисциплину;

- Нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье ребенка, обеспечивать охрану жизни и здоровья детей, соблюдать санитарные правила, отвечать за развитие и обучение детей, выполнять требования мед персонала, связанные с охраной и укреплением здоровья детей, проводить закаливающие мероприятия, четко следить за выполнением инструкций об охране жизни и здоровья детей в помещениях дошкольного учреждения и на детских прогулочных участках;

- Следить за посещаемостью детей своей группы, своевременно сообщать об отсутствующих детях старшей медсестре, заведующей;

- Неукоснительно выполнять режим дня, заранее тщательно готовиться к непосредственно образовательной деятельности, изготавливать педагогические пособия, дидактические игры, в работе с детьми использовать технические средства обучения, слайды, диапозитивы, различные виды театра;

- Вести работу в методическом кабинете, готовить выставки, каталоги, подбирать методический материал для практической работы с детьми, оформлять наглядную педагогическую агитацию, стенды;

- совместно с музыкальным руководителем готовить развлечения, праздники, принимать участие в праздничном оформлении МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №9»;

- В летний период организовывать оздоровительные мероприятия на участке МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №9» под непосредственным руководством врача, старшей медсестры, старшего воспитателя;

- Работать в тесном контакте со вторым педагогом и помощником воспитателя в своей группе;

1.18.4. Педагогические работники имеют право:

- Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, профессиональном стандарте.

- Право на сокращенную продолжительность рабочего времени

- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ.

- право на длительный отпуск сроком до года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно- правовому регулированию в сфере образования.

- право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством.

- право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда.

- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и учебных законодательными актами субъектов РФ.

- В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается воспитательская работа, индивидуальная работа с обучающимися, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми обязанностями и индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

- свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность.

- свобода выбора и использование педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания.

- право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы.

- Право на выбор пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой.

- право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных графиков, методических материалов и иных компонентов образовательных программ.

- право на участие в исследовательской деятельности, участие в экспериментальной деятельности, разработка и внедрение инноваций.

- право на бесплатное пользование материально-техническими средствами обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической деятельности.

- право на бесплатное пользование образовательными, методическими услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке установленном законодательством.

- право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления.

- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления.

- право на обращение в комиссию по урегулированию между участниками образовательных отношений.

1.18.5. Иные работники образовательного учреждения имеют право:

Право на занятие должностей административно-хозяйственных, учебно-вспомогательных, медицинских и иных работников, имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и профессиональном стандарте.

Права, обязанности и ответственность работников образовательных организаций, занимающих должности, устанавливаются законодательством Российской Федерации, уставом, настоящими правилами и иными локальными нормативными актами образовательной организации.

1.18.6. Руководитель имеет право:

- на защиту профессиональной чести и достоинства, на социальные гарантии и льготы, установленные законодательством Российской Федерации.

- представлять интересы дошкольного образовательного учреждения во взаимоотношениях с физическими и юридическими лицами, с государственными и муниципальными органами власти и управления.

- издавать приказы, обязательные распоряжения и другие локальные акты дошкольного образовательного учреждения.

- поощрять, а также привлекать к дисциплинарной ответственности сотрудников в порядке, установленном Уставом ДООУ и по согласованию с профсоюзным комитетом ДООУ.

- представлять сотрудников детского сада к награждению и присвоению почетных званий при утверждении их представлений на общем собрании коллектива.

- присутствовать на любых занятиях и мероприятиях, которые проводятся с детьми.

- требовать от сотрудников ДООУ соблюдения технологий воспитательной, образовательной и хозяйственной деятельности, норм и требований профессиональной этики, выполнения принятых планов и программ, носящих обязательный характер.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ**

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст.57 и ст.67 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

2.3. Особенности регулирования трудовых отношений работников МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №9 г.Шебекино Белгородской области», определяются действующим законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №1) и локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с настоящим коллективным договором и не противоречащими ему.

2.4. Работодатель и работники МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №9 г.Шебекино Белгородской области», обязуются выполнять условия заключенного трудового договора и оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №9 г.Шебекино Белгородской области» и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими

законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.6. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.7. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

2.8 Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.9. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 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. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.11. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же организации, а также педагогическим работникам МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №9 г.Шебекино Белгородской области» других образовательных организациях предоставляется только в том случае, если для педагогического работника, для которого данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогических работников МАДОУ в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя, возможны в случае:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной педагогической нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.13. Изменение существенных условий трудового договора допускается в порядке действующего законодательства Российской Федерации в связи с изменением организационных, технологических процессов (изменение образовательных программ) без изменения трудовой функции.

2.14. Прекращение трудового договора с работником МАДОУ может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами Российской Федерации.

2.15. Работодатель обязан:

- Уведомлять работников МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №9 г.Шебекино Белгородской области», профсоюзную организацию в письменной форме о сокращении численности или штата работников МАДОУ не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

2.16. Профсоюзная организация обязана:

2.16.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде Российской Федерации при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №9 г.Шебекино Белгородской области»;

2.16.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №9 г.Шебекино Белгородской области»;

2.16.3. Обеспечивать защиту трудовых прав работников МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №9 г.Шебекино Белгородской области» в суде, в организациях по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с нарушением трудовых прав.

2.17. Увольнение работников МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №9 г.Шебекино Белгородской области» по инициативе работодателя в связи с ликвидацией организации (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением

численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

2.18. Стороны договорились, что:

2.18.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также:  
- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №9 г.Шебекино Белгородской области» свыше 10 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- неосвобожденные председатели первичной профсоюзной организации;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.18.2. Высвобождаемым работникам МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №9 г.Шебекино Белгородской области» предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации при сокращении численности или штата (ст. 178,180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

### **3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №9 г.Шебекино Белгородской области».

3.2. Работодатель обязан:

3.3. Организовывать своевременно профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №9 г.Шебекино Белгородской области» (в разрезе специальности).

3.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №9 г.Шебекино Белгородской области» не реже чем один раз в пять лет.

3.3.2. В случае направления работника МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №9 г.Шебекино Белгородской области» для повышения квалификации сохранять, за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы.

#### 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ) или 25 часов при работе на группах компенсирующей направленности, учитель логопед- 20 часов, музыкальный руководитель- 24 ч, педагог-психолог- 36 час в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.4. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

. при работе менее чем на 1,0 ставку

4.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 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 статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.6. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных самой статьей.

4.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями (ремонтные работы,

субботники) допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

4.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124—125 ТК РФ.

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

4.9. Работодатель обязан:

4.10.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье —   2   дня
- в связи с переездом на новое место жительства —   2   дня;
- для проводов детей в армию —   2   дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) —   2   дня;

4.10.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

4.11. Общим выходным днем является суббота и воскресенье.

4.12. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее часа (ст. 108 ТК РФ).

4.13 Предоставлять женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком от 1,5 до 3 лет(ст.260):

- совмещение работы с обучением;
- возможность обучения после отпуска по уходу за ребенком с сохранением среднего заработка на период обучения.

4.14 Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы.( ст.260 ТК РФ)

4.15 Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати

лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время. (ст.262.1 ТК РФ).

4.16 Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет. (Ст. 262.2 ТК РФ).

4.17 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, являющимися инвалидами I группы устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ).

4.18 Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

## **5. ОПЛАТА ТРУДА**

В области оплаты труда стороны договорились:

Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе новой системы оплаты труда (НСОТ) по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

5.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются исходя из базового должностного оклада с применением стимулирующих и компенсационных выплат. Постановление Правительства Белгородской области от 07 апреля 2014г. №134-пп «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования».

5.3. Оплата труда медицинских работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным из базового должностного оклада с применением стимулирующих и компенсационных выплат.

5.4. Заработная плата выплачивается работникам в соответствии со ст. 136 ТК РФ в безналичной форме два раза в месяц (25-го числа и заработанная плата – 10-го числа следующего месяца путем перечисления на банковскую карту).

5.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда и включает в себя:

- базовый должностной оклад с применением стимулирующих и компенсационных выплат;
- гарантированные надбавки;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, Положением о премировании работников.

5.5.1 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. (ФЗ от 30.06.2006 №90, от 20.04.2007 №54), ст. ТК РФ от 30.12.2001 №197 ФЗ9 ред. от 22.11.2021).

5.5.2 Работодатель обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.6. Изменение размеров базовых окладов педагогических работников (должностных окладов) производится:

- при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

При наступлении у работника права на изменение заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня получения документа на получение права увеличения базового оклада

5.7. Работодатель обязан:

Выдавать заработную плату в установленные сроки, обеспечивать систематический контроль за соблюдением условий оплаты труда работников и расходованием фонда заработной платы;

## **6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ**

Работодатель обязан:

6.1. Обеспечить право работников учреждения 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 .

6.2. Предусмотреть средства на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда (приложение 2).

6.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

6.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

6.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, частично спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ) (приложение 3).

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

6.8. 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.

6.9. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.10. Разработать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профсоюза (ст. 212 ТК РФ).

6.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда.

6.13. Оказывать помощь на погребение работникам, умерших в результате несчастного случая, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

6.14. Осуществлять совместно с профсоюзом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.15. 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 учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.16. 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 места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ)

6.17. 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 ним места работы (должности) и среднего заработка.

6.18. 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) с среднего заработка.

6.19. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день(дни) освобождения от работы согласовываются с работодателем.

6.20. Проводить специальную оценку условий труда 1 раз в пять лет.

6.21. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.23. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения; проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

6.24. Работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции(COVID-19) (далее-работники), предоставляются оплачиваемые дни отдыха продолжительностью 2 календарных дня.

6.24.1 Оплачиваемые дни отдыха, предоставляются работникам на основании их заявления и при предъявлении сертификата о прививке или выписки с Портала Госуслуг.

6.24.2 Работнику, который прошел вакцинацию однокомпонентной вакциной, оплачиваемые дни отдыха предоставляются подряд на основании его заявления, но не позднее, чем со дня, следующего за тем, который указан в Сертификате о прививке или выписке с Портала Госуслуг как день, в который проходила вакцинация.

6.24.3 Работнику, который прошел вакцинацию двухкомпонентной вакциной, оплачиваемые дни отдыха предоставляются на основании его заявления по одному дню после каждой вакцинации, не позднее, чем со дня, следующего за тем, который указан в сертификате о прививке или выписке с Портала Госуслуг как день, в который проходила вакцинация.

6.24.4 Обеспечить права за работниками сохранение их среднего заработка за дни вакцинации и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

## 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. Стороны настоящего коллективного договора пришли к соглашению, что работодатель обязан:

7.1.1. Осуществлять реализацию социальных льгот и гарантий в отношении работников МАДОУ в соответствии с федеральным, региональным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.1.2. Обеспечивать права работников МАДОУ на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников МАДОУ в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

7.1.3. Осуществлять страхование работников МАДОУ от несчастных случаев в организации.

7.1.4. Своевременно перечислять средства за застрахованных лиц в страховые фонды в размерах, определяемых действующим законодательством Российской Федерации.

7.1.5. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работников МАДОУ в пенсионные фонды Российской Федерации.

7.1.6. Работодатель участвует в обеспечении путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников МАДОУ.

7.1.7. Работодатель участвует в обеспечении работников МАДОУ санаторно-курортными путевками (при их наличии).

7.1.8. Осуществлять реализацию действующего законодательства Российской Федерации направленных на оказание мер поддержки молодых специалистов МАДОУ.

7.1.9. Определять наставников за молодыми работниками МАДОУ в период их стажировки.

Совместные обязательства:

- разрабатывать комплексную программу по работе с молодежью и ряд мероприятий по ее реализации;

- проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников и специалистов МАДОУ.

- обеспечивать доступность бесплатного занятия спортом, самодеятельностью, других творческих способностей и интересов;

7.10. Профсоюзная организация обязуется:

7.10.1. Обеспечить контроль над соблюдением прав работников МАДОУ на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами Российской Федерации.

7.10.2 Осуществлять контроль над своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога) работников МАДОУ.

7.10.2 Участвовать в комиссиях по трудовым спорам, работников МАДОУ .

7.10.3 Осуществлять мониторинг сохранности документов по личному составу, дающих право работникам МАДОУ на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

## **8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

8.1. Работодатель обязан:

- безвозмездно создать условия для осуществления деятельности профсоюзной организации (ст. 377 ТК РФ).

8.2. Соблюдать права профсоюзной организации избранной работниками МАДОУ для осуществления своих трудовых прав, установленные законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором;

8.3. Представлять профсоюзной организации по их запросу информацию, необходимую для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений (ст. 370 ТК РФ);

8.4. Безвозмездно предоставлять профсоюзной организации помещение для проведения заседаний, собраний, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников на рабочем месте (ст. 377 ТК РФ).

Стороны договорились о том, что:

8.5. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника МАДОУ в связи с его членством в профсоюзе или занятием профсоюзной деятельностью.

8.6. Профсоюзная в установленном действующим законодательством Российской Федерации контроль за соблюдением трудового законодательства (ст. 370 ТК РФ).

8.7. Работодатель принимает решения по согласованию профсоюзной организацией в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

8.8. Увольнение работника МАДОУ, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ, по инициативе работодателя производится с предварительного согласия профкома (ст. 373 ТК РФ).

8.9. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников МАДОУ, являющихся членами профсоюзной организации, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления заработной платы не допускается.

8.10. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также

для участия в работе выборных органов профсоюзной организации, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.11. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам МАДОУ, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

8.12. Члены профсоюзной организации включаются в состав комиссий по учреждению тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда и других вопросов.

8.13. Работодатель по согласованию с профсоюзной организацией рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками МАДОУ, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- гарантии и компенсация при массовом увольнении (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- создание комитетов по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников МАДОУ, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

Профсоюзная организация обязуется:

8.12. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюзной организации по социально-трудовым вопросам в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.13. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников МАДОУ, не являющихся членами профсоюзной организации, в случае, если они уполномочили профсоюзную организацию представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации.

8.14. Направлять учредителю МАДОУ заявление о нарушении руководителем МАДОУ, его заместителями законов Российской Федерации и иных нормативных актов о труде Российской Федерации, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

8.15. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюзной организации в комиссии по трудовым спорам и суде.

8.16. Участвовать в работе комиссий МАДОУ по тарификации, аттестации педагогических работников.

8.17. Совместно с работодателем принимать участие в регистрации работников МАДОУ в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников МАДОУ.

9. Руководитель имеет право:

- создавать, реорганизовывать и ликвидировать в установленном порядке подразделения пожарной охраны, которые они содержат за счет собственных средств;
- вносить в органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;
- проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших на предприятиях;
- устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;
- получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны.

9.1 Руководитель учреждения обязан:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;
- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;
- 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;

## **10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

10. Стороны договорились:

10.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников МАДОУ о его выполнении.

10.2. Разъяснять условия коллективного договора работникам МАДОУ.

10.3. Рассматривать в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и споры, связанные с его выполнением.

10.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут

ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

10.5. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

10.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора начать за 3 месяца до окончания срока действия настоящего договора.

10.7. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся по согласованию сторон в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

## **11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания. По истечению срока действия коллективного договора стороны вправе продлить договор на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

11.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания настоящего коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации в порядке и на условиях в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. После подписания коллективного договора довести его до всех работников МАДОУ, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу.

11.3. Настоящий коллективный договор с Приложениями принимается на общем собрании трудового коллектива.

Прошнуровано и пронумеровано  
24 страницы  
Заведующий МАДОУ  
«Детский сад комбинированного  
вида №9 «Шебекино»

И. В. Шагова

