

ПРИНЯТО  
общим собранием работников  
МБДОУ «Детский сад № 9»  
Протокол № 5  
«26» января 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МБДОУ «Детский сад № 9»  
\_\_\_\_\_ М.А. Язовских  
Приказ № 52  
от «26» января 2024 г.

СОГЛАСОВАНО  
Представитель работников  
Уполномоченный представитель ООС  
МБДОУ «Детский сад № 9»  
\_\_\_\_\_ И.А. Птицына

М.П.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**между администрацией и коллективом работников**  
**Муниципального бюджетного**  
**дошкольного образовательного учреждения**  
**«Детский сад комбинированного вида № 9 «Росинка»**

## **1. Общие положения**

1.1. Сторонами настоящего Договора являются Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад комбинированного вида №9 «Росинка» (далее - МБДОУ), представляемое заведующим МБДОУ, действующим на основании Устава МБДОУ, именуемое далее «Работодатель», и коллектив работников МБДОУ, представляемый Органом общественной самодеятельности на основании протокола общего собрания трудового коллектива МБДОУ от 07.02.2022 г. № 4, именуемый далее «Коллектив».

1.2. Настоящий Договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, Курганской области и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности МБДОУ. Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации», законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации», региональном отраслевом Соглашении между Курганской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Департаментом образования и науки Курганской области на 2023-2026 годы для регулирования социально-трудовых отношений в МБДОУ. Текст Договора после его уведомительной регистрации размещается на официальных сайтах Отдела образования города Шадринска.

1.3. Договор признает исключительное право администрации МБДОУ на планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, организацию повышения квалификации работающих, обеспечение их занятости, совершенствование оплаты и условий труда.

1.4. Срок действия настоящего Договора составляет 3 года и исчисляется со дня его подписания.

1.5. Стороны вправе в любое время в течение срока действия Договора вносить в Договор изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для коллективных переговоров (глава 6 ТК РФ). Односторонний отказ от принятых по Договору обязательств в течение срока действия Договора не допускается.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.7. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

## **2. Оплата труда работников**

2.1. Оплата труда каждого работника МБДОУ определяется федеральным законодательством о труде, отраслевой системой оплаты труда работников бюджетной

сферы, в зависимости от квалификации работника, сложности, интенсивности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии) в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий год.

2.2. Заработная плата работников МБДОУ выплачивается за выполнение ими функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Заработная плата работникам устанавливается в соответствии с установленной системой оплаты труда.

Заведующий определяет размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах собственных финансовых средств и с учетом ограничений, установленных федеральными и местными нормативами по согласованию с органом общественной самодеятельности МБДОУ.

2.3. Размеры и условия выплаты компенсационных и стимулирующих доплат, надбавок и иных выплат определяются Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 9 «Росинка» (Приложение 2). Положение принимается на общем собрании работников МБДОУ, согласовываются с уполномоченным представителем органа общественной самодеятельности МБДОУ, утверждаются приказом Работодателя.

2.4. Условия оплаты труда работников включают размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.5. Размеры ставок и окладов, доплат, надбавок и иных выплат повышаются в соответствии с федеральными законами, постановлениями Правительства РФ, решениями и постановлениями муниципальных органов управления.

2.6. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 6 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

2.7. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 6 календарных месяцев, если это не ухудшает положение работников.

2.8. Системы оплаты труда могут пересматриваться в порядке, установленном настоящим разделом, по мере введения новых отраслевых систем оплаты труда. При этом вновь вводимые размеры выплат и иные условия оплаты труда не могут быть ниже и не могут ухудшать положение работников МБДОУ по сравнению с ранее действовавшими размерами и условиями, а также по сравнению с трудовым законодательством, соглашениями, иными нормативными правовыми актами.

2.9. Работодатель обязан выдавать работникам расчетные листки не позднее, чем за 1

день до выдачи заработной платы.

Выплата заработной платы производится два раза в месяц 10 и 25 числа каждого месяца с удержанием налогов за месяц, за который выплачивается зарплата. В случае совпадения с праздничными и выходными днями, дни выплаты зарплаты, соответственно, смещаются на предшествующие праздничным и выходным дням рабочие дни.

2.10. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. В случае невыплаты отпускных, по требованию работника, отпуск ему должен быть перенесен.

2.11. Производить доплаты за время фактической работы в тяжелых или вредных условиях 12% тарифной ставки или оклада. Отнести к работникам, выполняющим работы во вредных условиях труда: поваров и шеф-повара. Доплаты за вредные условия труда производить в соответствии со штатным расписанием, за время фактической занятости работников на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

2.12. За выполнение дополнительных работ, не входящих в круг прямых обязанностей работника, производить оплату за счет фонда стимулирующих выплат.

2.13. Установить предельную наполняемость в соответствии с действующим законодательством и уставом МБДОУ. За сверхнормативную наполняемость установить доплату один раз в год, за счет фонда доплат и надбавок.

2.14. Сохранять за работниками место работы и должность, заработную плату в полном размере:

- на время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя (отмена занятий по санитарно-эпидемиологическим и климатическим причинам);

- на период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, в соответствии со ст. 142 ТК РФ.

2.15. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст.72.2 ТК РФ).

2.16. Время простоя по вине работника не оплачивается.

2.17. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст. 140 ТК РФ).

2.18. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 Трудового кодекса РФ).

2.19. Установить выплаты из стимулирующего фонда педагогу, получившему звание «Педагог-наставник», «Педагог-исследователь» Департамента образования и науки Курганской области (Приказ Департамента образования и науки Курганской области от 18.06.2019 г. № 817 «О наградах Департамента образования и науки Курганской области»).

2.20. Предусматривать в коллективном договоре МБДОУ (а также в перечне выплат стимулирующего характера, как приложения к нему) возможность установления выплаты (доплаты) работнику (работникам), на которого (на которых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности:

- по созданию условий, повышающих результативность деятельности МБДОУ, благоприятного климата в коллективе;
- по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в МБДОУ;
- по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров;
- за осуществление деятельности наставника для молодых педагогов, назначенных приказом руководителя МБДОУ.

2.21. Стимулировать труд молодых специалистов в течение первых трёх лет работы после окончания учреждений высшего и (или) среднего профессионального образования.

### **3. Повышение квалификации. Профессиональная переподготовка работников МБДОУ**

3.1 Работники МБДОУ имеют право регулярно повышать свою квалификацию и проходить профессиональную переподготовку на курсах в институтах повышения квалификации и в иных формах, в т.ч. с освобождением от работы с сохранением заработной платы. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МБДОУ.

3.2. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка работников осуществляется в соответствии с планом, утверждаемым Работодателем ежегодно, с учетом пожеланий заинтересованных работников и мнения Органа самоуправления, обеспечивающего государственно-общественный характер управления образовательным учреждением. План определяет персональный список, сроки, формы, а также перечень направлений, специальностей и профессий повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников МБДОУ на каждый финансовый (календарный) год. План должен соответствовать программе и перспективам развития МБДОУ.

3.3. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности проводится в соответствии с Приказом Министерства просвещения РФ от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.3.1. Аттестационная комиссия МБДОУ создается распорядительным актом работодателя из числа работников МБДОУ и состоит не менее чем из 5 человек, в том числе председателя, заместителя председателя, секретаря и членов аттестационной комиссии МБДОУ. Руководитель МБДОУ в состав аттестационной комиссии МБДОУ не входит.

3.3.2. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с распорядительным актом работодателя, содержащим список педагогических работников, подлежащих аттестации, и график проведения аттестации.

3.3.3. На педагогического работника, прошедшего аттестацию, не позднее 2 рабочих дней со дня её проведения секретарем аттестационной комиссии МБДОУ составляется выписка из протокола, содержащая сведения о фамилии, имени, отчестве (при наличии)

аттестуемого, наименовании его должности, по которой проводилась аттестация, дате заседания аттестационной комиссии организаций, результатах голосования, о принятом аттестационной комиссией МБДОУ решении. Работодатель знакомит педагогического работника с выпиской из протокола под подпись в течение 3 рабочих дней после ее составления. Выписка из протокола хранится в личном деле педагогического работника. Сведения об аттестации педагогического работника, проводимой с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, в трудовую книжку и (или) в сведения о трудовой деятельности не вносятся.

3.4. Аттестация педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационной категории проводится по их желанию.

3.4.1. Аттестация педагогических работников организаций, находящихся в ведении субъекта Российской Федерации, педагогических работников муниципальных и частных организаций, проведение аттестации осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

3.5. Работодатель обязан:

- обеспечить прохождение повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки работника не реже чем один раз в три года;

- в случае направления работника на курсы в институты повышения квалификации по программам очной формы обучения, сохранять за ним место работы и среднюю заработную плату;

- ходатайствовать при внесении представления в аттестационную комиссию МБДОУ о принятии решения о соответствии занимаемой должности молодого специалиста на основании сертификации квалификации на соответствие профессиональному стандарту.

3.6. В соответствии со ст. 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляются гарантии и компенсации работникам, поступающим в образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования, а также совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования и вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, в форме дополнительных отпусков, сокращения рабочего времени, сохранения среднего заработка.

3.7. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ.

#### **4. Обеспечение занятости**

4.1. Работодатель обязуется уведомлять Орган общественной самодеятельности заблаговременно о мероприятиях по совершенствованию организационной структуры МБДОУ, организации труда, применяемых в МБДОУ технологий обучения и воспитания, возможными последствиями которых могут быть изменения условий труда работников.

4.2. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей), в первую очередь, принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- сокращение численности административно-управленческого персонала;

- ограничение (запрет) совмещения профессий и должностей по согласованию с руководителями структурных подразделений и(или) служб;

- проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий - на все иные имеющиеся в МБДОУ вакансии.

4.3. Стороны пришли к соглашению о том, что преимущественное право сохранения рабочих мест при сокращении численности или штата работников МБДОУ при равной производительности труда и квалификации, кроме работников, перечисленных в ст. 179 Трудового кодекса РФ имеют также:

- работники за два года до достижения возраста, дающего право на государственную пенсию по старости при условии, что у них нет права на досрочную пенсию (пенсию за выслугу лет);

- работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- работники, имеющие стаж непрерывной работы в МБДОУ более 15 лет.

- одинокие родители, воспитывающие детей до 16 – летнего возраста.

4.4. В случае сокращения численности или штата работников, обращение Работодателя в Орган общественной самодеятельности должно дополнительно содержать обоснование предлагаемых для сокращения кандидатур, полный перечень штатных вакансий и имеющейся у Работодателя вакантной работы, не предусмотренной штатным расписанием, в т.ч. работы, выполняемой другими работниками в порядке совместительства, совмещения профессий, увеличения объема выполняемых работ и расширения зон обслуживания, а также предлагаемые варианты трудоустройства высвобождаемых работников.

4.5. С момента вручения уведомления о предстоящем сокращении, Работодатель обязуется предоставлять уведомленному работнику, по его просьбе 1 день в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка. Работодатель обязан оказывать содействие в трудоустройстве такого работника у другого работодателя, в т.ч. путем оформления перевода на работу к другому работодателю.

4.6. В случае появления вакансии в течение года после высвобождения работника в связи с сокращением численности или штата, Работодатель обязан пригласить высвобожденного работника для заключения трудового договора на такую работу при условии, что работник может выполнять ее по своей квалификации и состоянию здоровья.

4.7. Считать массовым для МБДОУ увольнение 8% и выше от числа работающих в течении 90 календарных дней.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Режимы рабочего времени работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка для работников МБДОУ (Приложение 1), сменными графиками, учебным расписанием и планами массовых воспитательных мероприятий.

По соглашению между работником и Работодателем работнику может устанавливаться неполный рабочий день или гибкий график работы в индивидуальном порядке.

5.2. Правила внутреннего трудового распорядка и графики сменности утверждаются Работодателем по согласованию с Органом общественной самодеятельности.

Режим дня и планы массовых воспитательных мероприятий утверждаются Работодателем с соблюдением прав и гарантий работников, предусмотренных трудовым законодательством, а также с учетом рационального использования рабочего времени педагога, не допускающего длительных (более двух часов) перерывов между занятиями.

5.3. Перечень работников из числа административно-хозяйственного персонала с ненормированным рабочим днем утверждается приказом Работодателя, с учетом мнения

Органа общественной самодеятельности.

5.4. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

5.5. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (статья 113 ТК РФ).

5.5.1. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трёх и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы (часть 5 статьи 99 ТК РФ).

5.6. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

5.6.1. В периоды отмены образовательного процесса в отдельных группах либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки.

5.6.2. Во время карантинных, генеральных уборок, т.п. педагогический и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы и доплатами в соответствии с Положением об установлении доплат и надбавок работникам учреждения, с соблюдением требований статей 60.2. и 72.2. ТК РФ.

5.7. Работникам МБДОУ предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии с графиком отпусков, а также сроками выделенных санаторных путевок. График отпусков утверждается Работодателем по согласованию с Органом общественной самодеятельности и доводится до сведения работников не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

5.8. Супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы.

5.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам.

5.10. Работнику, имеющему двух и 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 предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.11. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в случаях, перечисленных в статье 128 ТК РФ, работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ч.1 ст.128 ТК РФ).

## **6. Условия и охрана труда работников**

6.1. Работодатель своевременно производит специальную оценку условий труда и санитарно-технического состояния МБДОУ, выполняет ежегодно в срок до 1 октября все запланированные мероприятия по подготовке МБДОУ к работе в зимних условиях.

6.2. Работодатель обеспечивает проведение с работниками, вновь поступающими на работу либо переводимыми на другую работу в МБДОУ, обучения и инструктажа по правилам охраны труда, жизни и здоровья воспитанников, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим; осуществляет проверку знаний работниками правил охраны труда и техники безопасности ежегодно до начала учебного года.

6.3. Работодатель разрабатывает и утверждает инструкцию по охране труда и технике безопасности для каждого рабочего места.

6.4. Работодатель организует текущий ремонт помещений МБДОУ, инженерного оборудования, механизмов, электроустановок и вентиляционных систем в плановом порядке, с учетом предложений комиссии по охране труда и технике безопасности. Для восстановления нормальных условий труда Администрация по представлению Органа общественной самодеятельности обязана проводить внеплановый ремонт.

6.5. В помещениях здания и на территории МБДОУ курение запрещается.

6.6. Работодатель принимает меры по постоянному обеспечению безопасных проходов к МБДОУ в зимний период: очищению пешеходных дорожек от снега и льда или обработке обледенелых участков песком.

6.7. Работодатель обязан отменить проведение занятий и выполнение других видов работ в помещениях, где температура ниже 14° С, освещенность или другие условия труда не соответствуют норме (по заключению комиссии по охране труда).

6.8. Работодатель обеспечивает за свой счет прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам, в соответствии с медицинским заключением, с сохранением за ними среднего заработка.

6.9. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

В соответствии с Перечнем поручений Президента РФ № ПР-1998 от 24.10.2021г., а также в связи с вступлением в силу дополнительного соглашения к Областному трехстороннему соглашению между Курганским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Курганской области», Правительством Курганской области и Курганским региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей» на 2020 - 2022 годы, с учетом финансово-экономического положения работодателя предоставлять два оплачиваемых дня отдыха, работникам при вакцинации (ревакцинации) от коронавирусной инфекции (COVID-19).

## **7. Контроль исполнения настоящего Договора**

7.1. Контроль исполнения обязательств по настоящему Договору осуществляется уполномоченными представителями сторон. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию.

7.2. Работодатель своевременно выполняет свои обязательства по Договору, представляет ежегодный доклад на заседании Органа общественной самодеятельности о ходе их выполнения, а также совместно с Органом общественной самодеятельности отчитывается перед коллективом о выполнении обязательств по Договору за полугодие и за год.

7.3. Работодатель проводит с привлечением органа общественной самодеятельности за полугодие и за год сплошную проверку выполнения

Договора с последующим обсуждением способов его реализации на собрании

коллектива работников учреждения, рассматривает критические замечания работников, поступившие в ходе обсуждения и в двухнедельный срок, информирует Орган общественной самодеятельности о принятых мерах.

Если выполнение принятых по Договору обязательств и предложений коллектива выходит за пределы компетенции Работодателя, то Работодатель и Орган общественной самодеятельности обращаются в соответствующие вышестоящие органы управления для принятия решений.

7.4. Орган общественной самодеятельности осуществляет систематический контроль соблюдения Работодателем условий настоящего Договора, организует выполнение взятых коллективом обязательств.

В случае нарушения условий Договора или невыполнения обязательств, принятых в соответствии с Договором, виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

В случае выявления нарушений Договора действиями (бездействием) должностных лиц Работодателя, орган общественной самодеятельности направляет вышестоящему уполномоченному органу управления (учредителю) или представителю Работодателя (руководителю МБДОУ) заявление о нарушении руководителем МБДОУ, его должностными лицами трудового законодательства и иных актов о труде, содержащих нормы трудового права, условий Договора, соглашения, с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

## **8. Заключительные положения**

8.1 Настоящий Договор в течение 7 дней со дня его подписания направляется подписавшими его сторонами на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.2. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня его подписания.

8.3. Стороны пришли к соглашению о том, что переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее, чем за 2 месяца до окончания срока действия настоящего Договора.

26.01.2024 г. Договор подписали:

Представитель работников:  
Уполномоченный представитель ООС  
МБДОУ «Детский сад № 9»  
\_\_\_\_\_ И.А. Птицына

Представитель работодателя:  
Заведующий  
МБДОУ «Детский сад № 9»  
\_\_\_\_\_ М.А. Язовских

М.П.