

Управление образования администрации города Белгорода  
Белгородская городская организация Профсоюза работников народного  
образования и науки РФ

**От Работников:**  
Председатель ПК МБДОУ д/с № 7  
первичной профсоюзной  
организации  
МБДОУ д/с № 7  
Е. П. Шибанова

**От Работодателя:**  
Заведующий МБДОУ д/с № 7  
Е. Н. Качур

**Коллективный договор  
муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения детского сада  
№ 7 «Семицветик» г. Белгорода  
на период с 01.07.2023г. по 30.06.2026 г.**



Уведомительная регистрация проведена  
Министерством социальной защиты населения  
Тульского округа Белгородской области  
« 05 » июня 20 23 года  
Регистрационный номер 4/3/23/4 КО  
Условия, ухудшающие положение  
работников НЕ ВЫЯВЛЕНЫ  
Качур АП  
(Ф.И.О.)

Принят на общем собрании  
работников  
МБДОУ д/с № 7  
Протокол № 4 от 26.06.2023 г.

## 1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) заключен на 2023-2026 годы и действует с момента подписания, с 01.07.2023г. по 30.06.2026 г.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств между работниками трудового коллектива муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 7 «Семицветик» г. Белгорода, сокращенное название: МБДОУ д/с № 7 (далее – Учреждение) в лице председателя первичной профсоюзной организации **Шибановой Елены Павловны**, с одной стороны и работодателем – МБДОУ д/с № 7 в лице заведующего **Качур Елены Николаевны**, с другой стороны.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и правовыми актами с целью заключения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.

1.4. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. Гарантирует защиту их прав и интересов, обеспечение занятости всех работников и не может нарушать нормы трудового законодательства.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.6. При смене форм собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственника.

1.7. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу до подписания трудового договора, обеспечить доступность и гласность содержания, выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов должностных лиц, через информационные стенды) (ст. 68 ТК РФ).

1.8. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

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

1.10. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономических прав работников Учреждения.

1.11. Стороны осуществляют контроль над выполнением Коллективного договора. Об итогах выполнения Договора стороны отчитываются на общем собрании коллектива работников Учреждения один раз в год.

1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об установлении систем оплаты труда муниципальных бюджетных учреждений;
- Соглашение по охране труда;
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и чистящими средствами.
- План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- Положение о материальном стимулировании работников МБДОУ д/с № 7 («Фонда материального поощрения работников»);
- Положение об установлении ежемесячной стимулирующей выплаты индикатора эффективности и оценки труда работников МБДОУ д/с № 7.
- График отпусков.

1.13. Формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком:

- Учет мнения (по согласованию) профкома;
- Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;<sup>1</sup>
- Участие в разработке и принятии Коллективного договора.

## **2. Трудовой договор.**

2.1. Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется

---

<sup>1</sup> ст.53 ТК РФ

предоставить работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; Коллективным договором, Соглашениями, локальными нормативными актами и данным Соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим Соглашением трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. (Приложение №1)

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБДОУ д/с № 7 и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр выдается работнику.

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

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

2.5. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ<sup>2</sup> либо иными Федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

---

<sup>2</sup> ст.59 ТК РФ

2.6. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совмещение) и (или) у другого работодателя (внешнее совмещение) на не более, чем 4 часа (0.5 ставки) в день.

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совмещению, определяются Трудовым Кодексом РФ<sup>3</sup>.

2.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.<sup>4</sup>

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 через 2 месяца.<sup>5</sup>

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.

2.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом МБДОУ д/с № 7, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.9. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда Пенсионного и социального страхования Российской Федерации.<sup>6</sup>

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.<sup>7</sup>

2.11. Работодатель принимает меры по сохранению существующих и созданию новых рабочих мест, предоставлению оплачиваемых рабочих мест несовершеннолетним гражданам в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время в соответствии с квотой в размере 1 процента от среднесписочной численности работающих (но не менее 1 рабочего места).

---

<sup>3</sup> гл.44 ТК РФ

<sup>4</sup> ст. 57 ТК РФ

<sup>5</sup> ст. 73 ТК РФ, ст. 162 ТК РФ

<sup>6</sup> ст.66.1 ТК РФ, Федеральный закон от 16.12.2019 №436-ФЗ

<sup>7</sup> ст. 77 ТК РФ

2.12. В случае призыва работников на военную службу по контракту, по призыву по мобилизации или заключению контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, действие трудовых договоров, заключенных между работниками и работодателем, приостанавливается на период прохождения работниками военной службы или оказания ими добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы, либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

В период приостановления действия трудовых договоров за работниками сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другими работниками срочные трудовые договоры на время исполнения обязанностей отсутствующих работников по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан осуществлять выплаты в размере не ниже средней заработной платы за счет средств бюджета городского округа «Город Белгород».

Действие трудовых договоров возобновляется в день выхода работников на работу. Работники обязаны предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня.

Работники в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление им ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

2.13. Осуществлять ежемесячную выплату работникам по основному месту работы на период прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, в размере средней заработной платы за счет средств бюджета городского округа «Город Белгород».

Производить расчет размера средней заработной платы для назначения ежемесячной выплаты работникам в соответствии со статьей

### **3. Вопросы занятости, профессиональной подготовки кадров.**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет с учетом мнения (по согласованию) необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения, определяет формы профессиональной подготовки, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив в развитии Учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовать своевременную профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.2.2. Повышать квалификацию педагогов не реже одного раза в три года. Для прохождения курсов повышения квалификации педагогические работники освобождаются от работы. В этот период за ними сохраняется заработная плата.<sup>8</sup> Запрещается направление на курсы повышения квалификации в личное, свободное от работы время.

3.2.3. Проводить гигиеническую переподготовку работников за счет средств работодателя.

3.2.4. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту учебы и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.<sup>9</sup>

3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования, при получении образования соответствующего уровня впервые.<sup>10</sup>

3.3. 1. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением аттестации педагогических работников государственных муниципальных образовательных учреждений<sup>11</sup>, по результатам устанавливать работникам должностные оклады, соответствующие полученным квалификационным категориям, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.2. Работники, не имеющие квалификационной высшей или первой категории с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, обязаны проходить аттестацию один раз в 5 лет.

3.3.3. Аттестации не подлежат педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее 2-х лет; беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

---

<sup>8</sup> ст. 196 ТК РФ

<sup>9</sup> ст. 187 ТК РФ

<sup>10</sup> ст. 173-176 ТК РФ

<sup>11</sup> Приказ Минобрнауки РФ от 07.04.2014 №276

педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.3.4. Лица, признанные иноагентами, не имеют права осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних и (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных образовательных организациях (ст. 5, ч.9 ст.11 Федерального закона от 14.07.2022 г. №255-Ф, ч. 1.1 ст.12.2, ч.4.1 ст.46 «Закона об образовании»).

3.3.5. Не допускается использование просветительской деятельности для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

#### **4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком и трудовой коллектив о планируемом изменении статуса Учреждения, его структуры или возможном сокращении не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, или массовом высвобождении работников не позднее, чем за 3 месяца.<sup>12</sup>

Массовым высвобождением считается одновременное сокращение 5 процентов от общей численности работающих.

4.2. Уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование, проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.3. Работникам, получившим уведомление предоставлять свободное от работы время для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.<sup>13</sup>

4.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата производить с учетом мнения (предварительного согласия) профкома.<sup>14</sup>

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации, имеют лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии),

---

<sup>12</sup> ст. 82 ТК РФ

<sup>13</sup> п.1.2 ст. 81 ТК РФ

<sup>14</sup> ст. 82 ТК РФ



одиноким матери и отцы, родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет, не освобожденные председатели первичной профсоюзной организации, молодые специалисты, имеющие стаж работы менее одного года; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.<sup>15</sup>

4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации.<sup>16</sup>

В случае сокращения групп предоставить работникам, с их согласия, возможность работать в режиме неполной нагрузки.

4.5.3. Работник, попадающий под сокращение, предупреждается персонально, в письменном виде под роспись, не менее чем за 2 месяца.

4.5.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенные срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## **5. Организация труда, режим работы, время отдыха.**

Работодатель обязуется:

5.1.1. Режим работы МБДОУ установить в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), продолжительность рабочей недели установить пятидневной, график работы Учреждения согласовывать с профкомом.

5.1.2. Установить общую продолжительность рабочего времени воспитателей (кроме должностей, имеющих сокращенную рабочую неделю) 36 часов в неделю, считая, что рабочее время педагога включает в себя не только педагогическую нагрузку, но и время, затрачиваемое на дополнительную работу.

5.1.3. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного и обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю. Для старшей медицинской сестры продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (статья 350 ТК РФ).

5.2. Разработать и согласовать с профкомом должностные обязанности, инструкции на рабочем месте. Не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, квалификационными характеристиками, должностными инструкциями.

5.3. Привлекать к работе в выходные и праздничные дни запрещено. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только при условии письменного согласия работника, и с учетом мнения профкома.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> ст. 179 ТК РФ

<sup>16</sup> ст. 180 ТК РФ

<sup>17</sup> ст. 113 ТК РФ, ст. 153 ТК РФ

Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.<sup>18</sup> По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.4. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования работника, прочих условий, требующих изменения в тарификации. Тарификацию проводить с участием профкома. Сроки проведения тарификации - до 01 сентября текущего года и до 01 января следующего года.

5.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.<sup>19</sup>

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

5.5.1. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос части отпуска на другой год допускается с письменного согласия работника.<sup>20</sup>

5.5.2. 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.<sup>21</sup>

5.5.3. Вновь принятым работникам может быть предоставлен отпуск по истечении 6 месяцев с момента приема на работу в соответствии со ст.112 ТК РФ.

5.6. Педагогические работники Учреждения не реже, чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

5.7. Для педагогических работников установить ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в 42 календарных дня, заведующему, старшему воспитателю, педагогическим работникам (учителям – логопедам, воспитателям групп комбинированной направленности, музыкальным руководителям, инструкторам по физической культуре, педагогам-психологам, работающим в группах комбинированной направленности с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении) предоставлять ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (в соответствии с пунктом 4 раздела 1 Постановления Правительства Российской Федерации от 14 мая

---

<sup>18</sup> ст. 153 ТК РФ

<sup>19</sup> ст. 123 ТК РФ

<sup>20</sup> ст. 124 ТК РФ, ст.125 ТК РФ

<sup>21</sup> ст. 262.2 ТК РФ

2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в 7 календарных дней для поваров, работающих у горячих плит.

5.8. Работникам, имеющим инвалидность, полагается удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ).

5.9. Выплату отпускных производить не позднее 3 дней до начала отпуска.

5.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.11. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы от 5 до 60 дней в году в случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ.<sup>22</sup>

5.12. Дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка сотрудникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно, и имеющие государственную аккредитацию учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения и успешно обучающимся в этих учреждениях.<sup>23</sup>

5.13. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части).

5.14. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

5.15. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких – либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав<sup>24</sup>.

5.16. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери устанавливаются 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 присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован

---

<sup>22</sup> ст. 128 ТК РФ

<sup>23</sup> ст. 173 ТК РФ

<sup>24</sup> ст.93 ТК РФ

отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается<sup>25</sup>.

5.17. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.<sup>26</sup>

5.18. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МБДОУ д/с № 7, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия работника и дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.19. Работникам предоставляется один день для проведения вакцинации и один день для прохождения медицинского осмотра, связанного с проведением вакцинации.

Работник освобождается от работы для прохождения вакцинации на основании его письменного заявления, представленного не позднее, чем за один рабочий день, при этом день (дни) освобождения от работы согласовываются с работодателем.

Работники предоставляют работодателю копию сертификата профилактической прививки или иные справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение вакцинации или медотвода в течение 30 календарных дней.

5.20. Работникам предоставляется отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем до трех месяцев с сохранением места работы без сохранения заработной платы. Отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем предоставляется на основании:

- заявления работника о предоставлении отпуска по уходу за нетрудоспособным родителем;
- справки медицинского учреждения о том, что пациент (родитель) нуждается в уходе;
- документа, подтверждающего родство (копия свидетельства о рождении сына/дочери, копия свидетельства о браке (при смене имени/фамилии при регистрации брака) или свидетельство о смене имени/фамилии по собственному желанию).

## **6. Стимулирование и оплата труда.**

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе: Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудового кодекса Российской Федерации,

---

<sup>25</sup> ст. 263 ТК РФ (с изм. и доп.)

<sup>26</sup> ст. 262 ТК РФ

«Положения о об оплате труда работников МБДОУ д/с № 7» (Приложение № 2), разработанное в соответствии с «Методикой формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования», утвержденной постановлением правительства Белгородской области от 07.04.2014 г. № 134-пп.

Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников МБДОУ д/с № 7, финансируемых за счет средств областного бюджета.

При изменении системы оплаты труда работников Учреждения вносятся изменения в Коллективный договор, Соглашение.

6.2. Изменение размеров оплаты труда и (или) размера ставок заработной платы (должностных окладов) может производиться при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией), при присвоении почетного звания (со дня присвоения).

6.3. Своевременно (не позднее, чем за два месяца) знакомить всех работников с изменениями в оплате и условиями их труда.

6.4. Обеспечить каждому работнику обязательную выдачу ежемесячного расчетного листка с указанием начислений и удержаний из заработной платы.

6.5. Любые удержания из заработной платы работника, не предусмотренные законодательством РФ, осуществляются только с его согласия.

6.6. Заработная плата выплачивается работникам Учреждения:  
- за первую половину месяца 25 числа текущего месяца, за вторую половину 10 числа следующего месяца. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается пропорционально отработанному времени.

Выплата заработной платы производится путем ее перечисления на банковский счет работника.

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях). В случаях, предусмотренных законодательством РФ о валютном регулировании и валютном контроле, выплата заработной платы может производиться в иностранной валюте.

По письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству РФ и международным договором РФ. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы. Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

6.7. Выдавать работникам расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за день до выдачи заработной платы. Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом Учреждения.

6.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплат заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

6.9. Время простоя ввиду карантина, стихии, аварийных ситуаций считать также рабочим временем и оплату производить из расчета заработной платы, установленной согласно Положению об оплате труда в Учреждении и дополнительного Соглашения к трудовому договору.

6.10. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора, отраслевого Соглашения по вине работодателя или органов власти, выплату заработной платы в полном объеме.

6.11. Заключать с работниками дополнительные Соглашения к трудовому договору, в случае изменения условий труда, оплаты труда, перевод на новую работу в данном Учреждении (по письменному согласию работника).

6.12. В соответствии со ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

6.13. Привлечение основного работника к исполнению обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производится с письменного согласия работника.

6.14. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), совмещение или увеличение зоны обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается руководителем Учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по соглашению сторон.<sup>27</sup>

6.15. С 1 января 2023 года минимальный размер оплаты труда установлен в сумме 16242 рубля в месяц.

Далее ежегодно с 1 января соответствующего года минимальный размер оплаты труда устанавливается Федеральным законом.

6.16. Проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

6.17. Каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).

6.18. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме,

---

<sup>27</sup> ст.60.2 ТК РФ

приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

6.19. Работникам Учреждения, при условии полной занятости с учетом сложившейся нагрузки на работника и выполнения качественных показателей работы по критериям оценки, устанавливается размер месячной заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

## **7. Социальные льготы и гарантии.**

Стороны договорились:

7.1. Педагогическим работникам предоставлять право выхода на пенсию по выслуге лет до достижения ими возраста по старости, при стаже педагогической работы не менее 25 лет.

7.2. Обеспечивать медицинское обследование (диспансеризация) всех работников, осуществлять контроль за соблюдением индивидуального учета в системе государственного пенсионного страхования.

7.3. Оказывать помощь работникам в обеспечении их детей оздоровительными и санаторными путевками в каникулярное время.

7.4. Предоставлять работникам служебные оплачиваемые командировки с целью изучения передового педагогического опыта.

Работникам, обучающимся заочно в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, предоставлять дополнительные дни отпуска с сохранением заработной платы в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.5. Выплачивать пособие женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет.

7.6. Выделять средства для приобретения новогодних подарков детям до 14 лет (включительно) работников Учреждения, являющихся членами Профсоюза.

7.7. Предоставлять льготу в размере 100% от установленной платы за содержание детей в МБДОУ д/с № 7 детям сотрудников, кроме руководящих и педагогических работников (основание: решение Совета депутатов г. Белгорода от 25.02.2011 г. 459 в редакции от 12.03.2013 г. № 696 «Об утверждении Положения об организации предоставления общедоступного дошкольного образования в городском округе «Город Белгород»).

7.8. Формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и предоставлять ее в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ (ст.66.1ТК РФ)».

## **8. Свобода творчества и защита прав молодого специалиста.**

Стороны договорились:

8.1. Воспитатель имеет право выбирать методику и форму работы, не допускающие физическую и психическую перегрузки детей.

8.2. При посещении занятий администрация не имеет права делать замечания воспитателю при детях, если нет угрозы их жизни и здоровью, разбирать проведение занятия. Все замечания выносятся в доброжелательной форме, спокойно.

8.3. Молодой воспитатель имеет право на педагога-наставника, выбор наставника производится по обоюдному согласию.

8.4. По возможности оказывать содействие в решении бытовых проблем (жилье, оздоровление, вхождение в коллектив Учреждения, привлечение к общественным поручениям).

## **9. Охрана труда.**

9.1. Обязанности по созданию и обеспечению безопасных условий труда возлагаются на Работодателя.

### **9.2. Работодатель обеспечивает:**

9.2.1. Соблюдение норм и правил по охране труда, режим труда и отдыха в соответствии с трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.2.2. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

9.2.3. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

9.2.4. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

9.2.5. Регулярное выявление опасностей и профессиональных рисков, их анализ и оценку.

9.2.6. Ежегодную реализацию соглашения (план мероприятий) по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков. Выделение на его выполнение средства в размере не менее 0,2 процентов от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

9.2.7. Приобретение и выдачу средств индивидуальной защиты по перечню должностей согласно Приложению № 4.

9.2.8. Организацию и проведение обучения, и проверку знаний требований охраны труда, в том числе безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, использованию (применению) средств индивидуальной защиты работников организации в сроки, определенные Правительством Российской Федерации.



9.2.9. Организацию и проведение не реже одного раза в шесть месяцев повторных инструктажей по охране труда.

9.2.10. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда.

9.2.11. Проведение специальной оценки условий труда (ст. 4, п.1, ч.2 ФЗ), в том числе внеплановой специальной оценки условий труда, в случаях, установленных ст. 17, ч.1 ФЗ от 28.12.2013 г. № 426 «О специальной оценке условий труда».

Проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах, используя на её проведение средства Фонда социального страхования. При введении новых рабочих мест 1 раз в 12 месяцев проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

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

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

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

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

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы<sup>28</sup>.

9.2.13. Организацию и проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, внеочередных медицинских осмотров с сохранением за работниками места работы и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров, освидетельствований.

---

<sup>28</sup> ст. 185 ТК РФ

9.2.14. Осуществление расследования и учет несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и микроповреждений (микротравм). Проведение анализа, разработки и внедрения профилактических мероприятий по предупреждению травматизма.

9.2.15. Производство обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.2.16. Обеспечение информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, компенсациях и средствах индивидуальной защиты (об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ).

9.2.17. Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, эксплуатацию оборудования, зданий или сооружений.

9.2.18. Создание для лиц с ограниченными возможностями здоровья условий труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации.

9.2.19. Регулярную комплектацию аптечек первой помощи на рабочих местах.

9.2.20. По итогам специальной оценки условий труда предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, льготы и компенсации.

### **9.3. Работники обязуются:**

9.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

9.3.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов, средства индивидуальной защиты.

9.3.3. Проходить обучение по охране труда, в том числе безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, использованию (применению) средств индивидуальной защиты.

9.3.4. Незамедлительно извещать своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью, о нарушениях требований охраны труда, о несчастном случае, микроповреждении (микротравме) или об ухудшении здоровья.

9.3.5. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, психосвидетельствование, а также внеочередные медицинские осмотры.

9.4. Профсоюзный комитет:

9.4.1. Организовывать работу уполномоченных (доверенных) профсоюзного комитета.

9.4.2. Направлять на обучение по охране труда в специализированную организацию уполномоченных (доверенных) лиц.

9.4.3. Организовывать и осуществлять контроль уполномоченных (доверенных) лиц за соблюдением требований охраны труда на предприятии.

9.4.4. Включать в перечень вопросов, рассматриваемых на заседаниях профсоюзного комитета вопросы оценки рисков, микроповреждений (микротравм), организации работы по охране труда и соблюдения требований охраны труда.

9.4.5. Принимать участие в работе комиссий: по специальной оценке, условий труда, проверке знаний требований охраны труда, расследованию несчастных случаев, микроповреждений (микротравм), по приемке средств индивидуальной защиты, комитете (комиссии) по охране труда.

9.4.6. Участвовать в разработке локальных нормативных актов по охране труда предприятия.

## **9.5. Стороны договорились:**

9.5.1. Обеспечивать гарантии права работников на труд, в условиях, соответствующих требованиям охраны труда и закрепление этих гарантий в трудовых договорах.

9.5.2. Регулярно рассматривать на заседаниях трудового коллектива, комитета (комиссии) по охране труда вопросы состояния охраны труда и информировать работников о мерах, принимаемых в этой сфере.

9.5.3. Организовывать совместный контроль за соблюдением требований охраны труда и выполнением соглашения (план мероприятий) по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков.

9.5.6. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.5.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

## **10. Пожарная безопасность.**

### **10.1. Работодатель обязуется:**

10.1.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности.

10.1.2. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности.

10.1.3. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности.

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

10.1.5. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров.

10.1.6. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории организации необходимые силы и средства.

10.1.7. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты организации.

10.1.8. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в организации, а также о происшедших на территории организации пожарах и их последствиях.

10.1.9. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

10.1.10. Руководитель организации осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции в организации и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

## **10.2. Работники обязуются:**

10.2.1. Соблюдать требования пожарной безопасности.

10.2.2. Бережно относиться к первичным средствам пожаротушения.

10.2.3. При обнаружении пожаров немедленно уведомлять о них непосредственного руководителя и пожарную охрану.

10.2.4. До прибытия пожарной охраны принимать посильные меры по спасению людей, имущества и тушению пожаров.

## **11. Гарантии профсоюзной деятельности в Учреждении.**

### **11.1. Стороны договорились:**

11.1.1. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации из заработной платы работников, являющимися членами профсоюза, при наличии письменных заявлений, членские взносы в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

11.1.2. Разрешить обучение председателя профкома Учреждения по вопросам профсоюзной деятельности, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с отрывом от производства, с сохранением заработной платы 3 дня в год.

11.1.3. Работодатель освобождает от работы председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом конференций, для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, учебе.

11.1.4. Работодатель за счет членских профсоюзных взносов работников Учреждения производит материальное поощрение председателю и членам профкома за общественную работу.

11.1.5. Не применять случаев дисциплинарного взыскания для работников, занимающих выборные должности в профкоме, без предварительного согласования с городским комитетом Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

11.1.6. Председатель, члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии со ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласования городской организации Профсоюза.

11.1.7. Работодатель предоставляет профкому информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

11.1.8. Члены профкома включаются в состав комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, оценке условий труда, социальному страхованию, расследованию несчастных случаев на производстве.

11.1.9. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя;<sup>29</sup>
- Привлечение к сверхурочным работам;<sup>30</sup>
- Разделение рабочего времени на части;<sup>31</sup>
- Привлечение к работе в выходные и праздничные дни;<sup>32</sup>
- График очередности предоставления отпусков;<sup>33</sup>
- Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;<sup>34</sup>
- Создание комиссии по охране труда, улучшению условий труда;<sup>35</sup>
- Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;<sup>36</sup>
- Установление сроков выплаты заработной платы работникам;<sup>37</sup>
- Установление системы оплаты и стимулирования труда.<sup>38</sup>

---

<sup>29</sup> ст. 82 ТК РФ, ст. 374 ТК РФ

<sup>30</sup> ст. 99 ТК РФ

<sup>31</sup> ст. 105 ТК РФ

<sup>32</sup> ст. 113 ТК РФ

<sup>33</sup> ст. 123 ТК РФ

<sup>34</sup> ст. 190 ТК РФ

<sup>35</sup> ст. 218 ТК РФ

<sup>36</sup> ст. 193 ТК РФ, ст. 194 ТК РФ

<sup>37</sup> ст. 136 ТК РФ

<sup>38</sup> ст. 135 ТК РФ

11.1.10. В период действия Коллективного договора профком не организует забастовок по вопросам, включенным в заключенный договор, при условии их выполнения.

## **12. Обязательства профкома.**

### **12. 1. Профком обязуется:**

12.1.1. Предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ФЗ от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

12.1.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых документов актов, содержащих нормы трудового права.

12.1.3. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

12.1.4. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза и комиссии по трудовым спорам в суде.

12.1.5. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санитарно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в городскую профсоюзную организацию.

12.1.6. Осуществлять контроль за правильным и своевременным предоставлением работникам отпусков и их оплаты.

12.1.7. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, установлении и изменении условий труда (включая заработную плату).

## **13.Срок действия и формы контроля над выполнением коллективного договора.**

13.1. Договор может быть продлен на следующий срок, если 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 действия Договора.

13.2. Отсутствие уведомления о пересмотре Договора является основанием для его продления.

13.3. Контроль за выполнением обязательств Коллективного договора осуществляет Работодатель, профком и вышестоящие организации.

Стороны отчитываются о ходе выполнения Договора не менее 1 раза в год на общем профсоюзном собрании работников МБДОУ.

13.4. Разногласия между работодателем и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в Коллективный договор в период его действия, разрешается путем принятия компромиссного решения.

Договор принят на общем собрании работников Учреждения  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детского сада № 7 «Семицветик» г. Белгорода  
от 26.06.2023 года Протокол № 4

Заведующий МБДОУ д/с № 7  
\_\_\_\_\_ Е.Н. Качур

Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ Е.П. Шибанова