



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2020 – 2023 гг.

муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 72 «Колокольчик»
города Смоленска

От работодателя:
заведующий МБДОУ
«Детский сад № 72
«Колокольчик»


Н.Н. Ефанова
Ф.И.О.)
«11» 03 2020 года

От работников: председатель
первичной профсоюзной
организации МБДОУ «Детский
сад № 72 «Колокольчик»


Н.А. Матюкова
«11» 03 2020 года
(подпись, Ф.И.О.)

ДЕПАРТАМЕНТ СМОЛ. ОБЛ.
ПО СОЦИАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ
ОТДЕЛ СОЦИАЛЬНЫХ ЗАДАЧ НА ТЕРРИТОРИИ
В Г. СМОЛЕНСКЕ В ПРОФИЛЕ ИЛИ Р-НЕ

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
«12» 03 2020 г.
РЕГ № 1/8
ВЕД. СПЕЦ. БОГАЧЕВА Н.А. 

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе
по труду _____
(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 2020 г.
Руководитель _____ органа _____ по _____ труду
_____ (должность, Ф.И.О.)

Содержание

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	4
2. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	6
3. ПРАВА СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	7
4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ	8
6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	13
7. СВОБОДА ТВОРЧЕСТВА. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.....	15
8. ОХРАНА ТРУДА И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТАЮЩИХ	15
9. КОНТРОЛЬ ИСПОЛНЕНИЯ НАСТОЯЩЕГО ДОГОВОРА	16
10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	17

**Муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение «Детский сад № 72
«Колокольчик»
города Смоленска**

юридический адрес: 214020 г. Смоленск ул. Ломоносова, дом 21б.

учредитель: Администрация города Смоленска.

Сторонами настоящего договора являются МБДОУ «Детский сад № 72 «Колокольчик», представляемое заведующим Учреждения, действующего на основании пункта 5.6. Устава Учреждения, именуемое далее «Работодатель», и коллектив работников Учреждения, представляемый Комитетом первичной профсоюзной организации Профсоюза работников народного образования и науки на основании протокола общего собрания работников Учреждения от 20.02.2020 г. № 2, именуемый далее «Коллектив».

Коллективный договор разработан и принят в соответствии с действующим законодательством.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. В соответствии со ст. 40 Трудового Кодекса Российской Федерации коллективный договор является правовым актом и призван регулировать социально-трудовые отношения в коллективе, согласовывать профессиональные интересы работников и работодателя в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор заключён между администрацией МБДОУ «Детский сад № 72 «Колокольчик» в лице заведующего Ефановой Нины Николаевны и профсоюзным комитетом от имени трудового коллектива в лице председателя первичной организации Матюковой Натальи Александровны после обсуждения и одобрения проекта коллективного договора на общем собрании работников Детского сада.

1.3. Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Трудовом Кодексе Российской Федерации, Законе Российской Федерации «Об образовании», федеральных законах «О занятости населения в Российской Федерации», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», областных законах «О дополнительных правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов в Смоленской области», Законе «Об образовании в Смоленской области» и иных законодательных и нормативно-правовых актах.

1.4. В соответствии со ст. 41 ТК РФ предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- система оплаты труда;
- выплата пособий и компенсаций;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления отпусков и их продолжительности;
- улучшение условий и охрана труда работников, в том числе женщин и молодёжи;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на рабочем месте;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- аттестация и повышение квалификации сотрудников;
- оздоровление и отдых работников;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений; ответственность сторон; другие вопросы.

1.5. В настоящем коллективном договоре с учётом финансово-экономического положения Учредителя и дошкольного учреждения устанавливаются льготы и преимущества для работников более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.6. Коллективный договор распространяется на всех членов коллектива дошкольного учреждения, в том числе и не являющихся членами профсоюза. Все новые работники должны быть ознакомлены администрацией с действующим коллективным договором при поступлении на работу.

1.7. 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 (ст. 44 ТК РФ). Односторонний отказ от принятых по Договору обязательств в течение срока действия Договора не допускается.

1.8. Настоящий коллективный договор разработан и заключён равноправными сторонами добровольно.

1.9. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трёх лет.

2. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Стороны договорились о том, что цели заключённого трудового договора могут быть достигнуты при условии обязательного выполнения сторонами условий коллективного договора, а также своих обязательств.

2.2. Администрация дошкольного учреждения обязана:

- соблюдать законы и другие нормативные правовые акты, локальные акты, нормативные документы;
- соблюдать условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать сотрудников оборудованием, материалами, документацией, спецодеждой, инвентарём и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату труда за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, коллективным договором;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- предоставлять представителям трудового коллектива полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, иных нормативных актов, правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.3. Администрация по предложению представительного органа трудового коллектива приступает к разработке проекта коллективного договора, разрабатывает и утверждает коллективный договор в установленные законодательством сроки.

2.4. Администрация обязана информировать трудовой коллектив

(представительный орган трудового коллектива):

- о перспективах развития дошкольного образовательного учреждения;
- об изменениях структуры, штатов дошкольного образовательного учреждения;
- о бюджете дошкольного образовательного учреждения, о расходовании внебюджетных средств.

2.5. Сотрудники дошкольного образовательного учреждения обязаны: добросовестно выполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, безопасности воспитанников;
- незамедлительно сообщить администрации о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества дошкольного учреждения.

2.6. Профсоюзный комитет обязан:

- представлять и защищать интересы работников в области использования их труда и социального развития;
- контролировать соблюдение условий трудового договора в соответствии со ст. 370 ТК РФ;

содействовать в разрешении конфликтов, возникающих между работниками и администрацией в соответствии со ст. 371, 373, 374, 377 ТК РФ. 3.

3. ПРАВА СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

3.1 Администрация дошкольного учреждения имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работником в порядке и на условиях, установленных законодательством;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу дошкольного учреждения, соблюдения правил внутреннего распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством;
- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.2. Работники дошкольного учреждения имеют право:

- заключать и расторгать трудовой договор в порядке и на условиях, установленных законодательством;
 - на предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
 - на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;
 - своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
 - отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
 - на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
 - на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном законодательством;
 - на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
 - на участие в управлении дошкольным учреждением в предусмотренных законодательством формах;
 - на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
 - на защиту своих трудовых прав, свобод, и законных интересов всеми не запрещёнными законом способами;
 - на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном законодательством;
 - на возмещение вреда, причинённого работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством;
- на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1. Трудовой договор при поступлении на работу в дошкольное учреждение заключается на неопределённый срок и на определённый срок

(срочный трудовой договор) в соответствии со ст. 59 ТК РФ с обязательным указанием причин его заключения.

4.2. Администрация дошкольного учреждения:

- определяет порядок, условия, сроки трудового договора, соглашения при найме рабочих, специалистов, служащих;
- оговаривает должностные обязанности, рабочее место, условия труда; знакомит работника под роспись с Уставом ДОУ, должностными обязанностями, режимом труда и отдыха, внутренним трудовым распорядком, настоящим договором.

4.3. Администрация дошкольного учреждения не может включать в условия трудового договора те, которые ухудшают положение работника по сравнению с трудовым законодательством, отраслевым соглашением, иными законодательными актами. Администрация не может принуждать тех, кто уже работает к перезаключению, изменению формы трудового договора.

4.4. Администрация дошкольного учреждения и работники обязуются выполнять условия трудового договора. В связи с этим администрация не вправе требовать выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Администрация дошкольного учреждения не имеет право налагать взыскания на работника или увольнять его за невыполнение работ, не входящих в круг его должностных обязанностей. В соответствии со ст. 72 ТК РФ перевод работника на другую постоянную работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника.

4.5. На основании ст. 82 ТК РФ все вопросы, связанные с сокращением численности штатов, рассматриваются с участием профсоюзного комитета.

4.6. Увольнение по сокращению штатов производится в строгом соответствии с законодательством (ст. 179 ТК РФ).

4.7. Преимущественным правом на работу (помимо лиц указанных в ст. 179 ТК РФ) при сокращении штатов пользуются наиболее квалифицированные работники. В случае равной квалификации и одинакового стажа преимущество отдается работникам: предпенсионного возраста (2 года до пенсии).

4.8. Расторжение трудового договора без принятия указанных мер не допускается.

4.9. Администрация при решении о сокращении численности или штата работников дошкольного учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работником сообщает об этом в письменном виде профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала

проведения соответствующих мероприятий, а если это решение может привести к массовому увольнению работников, то не позднее, чем за три месяца.

4.10. Лица, уволенные по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в дошкольное учреждение и занятие оставшихся вакансий.

5. ОПЛАТА ТРУДА, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

- 5.1. Оплата труда каждого работника Учреждения зависит от его трудового вклада, квалификации, количества и качества труда и максимальным размером не ограничивается.
- 5.2. Размер заработной платы работников Учреждения определяется системами оплаты труда, основанными на тарифной ставке и на должностном окладе и включают в себя базовые ставки и базовые должностные оклады по профессиональным квалификационным группам работников, повышающие коэффициенты базовых ставок и окладов, компенсирующие и стимулирующие доплаты и надбавки в процентах или рублях к ставкам и окладам, социальные выплаты.
- 5.3. Системы оплаты труда в Учреждении устанавливаются локальными нормативными актами Работодателя, муниципальными правовыми актами, нормативными правовыми актами по Смоленской области, федеральным законодательством и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти.
- 5.4. Системы оплаты труда, принятые Работодателем, предусматривают:
 - базовую часть заработной платы, в которую включаются установленные Правительством РФ минимальные базовые должностные оклады и базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
 - компенсационную часть, включающую доплаты и надбавки за выполнение дополнительной работы, работы в большем объёме и (или) большей сложности и работу в условиях отклоняющихся от нормальных, в том числе с вредными и опасными условиями труда;
 - стимулирующую часть, включающую доплаты, надбавки, премии за качество, эффективность и результативность работы и иные поощрительные выплаты;
 - социальные выплаты в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Смоленской области.

5.5. Размеры и условия выплаты компенсационных и стимулирующих надбавок и иных выплат определяются следующими локальными актами:

- Положение «Об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 72 «Колокольчик»»;
- Положение о выплатах из 16% надтарифного фонда оплаты труда за работу, не входящую в функциональные обязанности работников МБДОУ «Детский сад № 72 «Колокольчик»»;
- Положение «О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам»;
- Положение «О выплатах к заработной плате сотрудников МБДОУ «Детский сад № 72 «Колокольчик» из экономии фонда оплаты труда».
- Положение «О порядке установления выплаты социального и поощрительного характера младшему обслуживающему персоналу».

5.6. Положения утверждаются приказом Работодателя с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета Учреждения. Решение комитета об утверждении положений принимается квалифицированным большинством не менее 2/3 голосов членов комитета, заседающего в полном составе.

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

5.8. 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 Учреждения по сравнению с ранее действующими размерами и условиями, а также по сравнению с трудовым законодательством, соглашениями, иными нормативными правовыми актами.

5.9. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации. Установление количества часов по тарификации меньше количества часов за ставку допускается только с письменного согласия педагогического работника.

5.10. Порядок выплаты премий и вознаграждений из средств экономии фонда оплаты труда устанавливается Работодателем Учреждения по

согласованию с профсоюзным комитетом и зависит от объёма средств экономии фонда.

5.11. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания и увеличение объёма выполняемых работ производится без ограничений перечня совмещаемых профессий (должностей) и размеров доплат в пределах фонда оплаты труда.

5.12. Надбавки и доплаты стимулирующего характера за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, а также за интенсивность и высокую результативность труда устанавливаются Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с утверждённым на собрании трудового коллектива дошкольного учреждения Положением.

5.13. Сотрудники, занятые на тяжёлых работах, работающие во вредных условиях обеспечиваются следующими компенсационными доплатами: сторож – 35% (за работу в ночное время).

5.14. В соответствии со ст. 377 ТК РФ Председателю профкома в пределах надтарифного фонда производить доплаты в размерах, определённых Положением «О выплатах из 16% надтарифного фонда оплаты труда за работу, не входящую в функциональные обязанности МБДОУ «Детский сад № 72 «Колокольчик».

5.15. Работодатель обязан выдавать работникам расчётные листки с указанием всех начислений и удержаний. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме через перечисления на банковскую карточку. Выплата заработной платы работникам производится 10 числа следующего месяца, аванс осуществляется 25 числа текущего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, известив работодателя в письменной форме, вправе приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы.

5.16. В соответствии со ст. 153 ТК РФ оплата труда в выходные и праздничные дни, за сверхурочную работу производится в соответствии с действующим законодательством.

5.17. Дополнительные выплаты, не входящие в оплату труда работников, производятся на основании постановлений и приказов местного самоуправления по городу Смоленску.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Режим рабочего времени работников Учреждения устанавливается графиком режима рабочего времени и графиком сменности, которые являются приложением к Правилам внутреннего трудового распорядка.

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

6.3. Правила внутреннего трудового распорядка, график режима рабочего времени и график сменности утверждаются Работодателем с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета дошкольного учреждения.

6.4. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается только в исключительных случаях, при наличии объективной необходимости и с согласия работника. При этом с работником, привлекаемым к работе, заблаговременно должны быть согласованы в письменной форме размер и (или) вид компенсации за работу в выходные и праздничные дни: предоставление другого дня отдыха, либо оплата выполненной работы в двукратном размере, либо присоединение отработанного дня к оплачиваемому отпуску.

6.5. В соответствии со ст. 333 ТК РФ для педагогических работников дошкольного учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени административного и обслуживающего персонала дошкольного учреждения устанавливается в соответствии с государственными нормами и составляет в неделю:

- 40 часов - заведующий, завхоз, делопроизводитель, повар, младший воспитатель, кухонный рабочий, уборщик служебных помещений, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша, дворник, вахтёр, кладовщик, рабочий по ремонту и обслуживанию здания, сторож;
- 24 часа – музыкальный руководитель;
- 30 часов – инструктор по физической культуре;
- 30 часов – педагог-психолог;
- 20 часов – учитель-логопед;
- 36 часов – воспитатель

7 часов 12 минут - ежедневно, из них:

6 часов – работа с детьми и 1 час 12 мин – работа с документацией, методической литературой, планированием воспитательно - образовательной работы с детьми, подготовка к педсоветам, планирование работы с родителями, консультации и индивидуальная работа с родителями.

Для работников Учреждения (кроме сторожей, работающих по специальному графику) устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Для работающих по графику, выходные дни предоставляются в соответствии с графиком работы.

В случае производственной необходимости, с письменного согласия сотрудника, работники могут привлекаться к сверхурочным работам (для продолжения работы при неявке сменяющего работника и в других случаях).

Замену должности кладовщика на время отпуска, дней по больничному листу и других причин отсутствия на рабочем месте производится за счёт фонда экономии заработной платы Учреждения.

Стороны договорились, что производственные собрания, все виды совещаний проводятся в рамках рабочего времени.

Работникам Учреждения предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии с графиком отпусков.

График отпусков утверждается Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом Учреждения и доводится до сведения работников не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

6.6. Стороны договорились, что в соответствии с «Положением» об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений», утверждённого Приказом Минобрнауки России от 27.03.2006 года № 69:

- педагогическим работникам и младшим воспитателям перерыв для приёма пищи не устанавливается;

6.7. Стороны договорились, что в соответствии со ст. 116 и 119 ТК РФ работникам, занятым на вредных работах, кроме основного ежегодного отпуска предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- повару и шеф-повару – 7 календарных дней.

6.8. В соответствии со ст. 335 ТК РФ каждому педагогическому работнику за 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяется Уставом дошкольного учреждения.

7. СВОБОДА ТВОРЧЕСТВА. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

7.1. Педагог дошкольного учреждения имеет право выбирать методику и формы работы с детьми, не допускающие их физической и психической перегрузки в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями.

7.2. Работодатель обязуется всячески содействовать аттестации педагогических работников.

7.3. Для обеспечения профессиональной переподготовки или повышения квалификации работников работодатель предусматривает необходимые средства на эти цели.

7.4. Тематика и сроки обучения определяются работодателем по согласованию с работником.

7.5. Педагогический работник до истечения срока действия имеющейся у него квалификационной категории может пройти аттестацию на более высокую квалификационную категорию.

7.6. Каждому работнику предоставляется право проходить регулярное обучение, повышение квалификации за счёт средств дошкольного учреждения (при их наличии) или за свой счёт. Сроки, тематика, время обучения согласовываются с администрацией. Педагогические работники обучаются на курсах повышения квалификации не реже одного раза в пять лет.

7.7. Работодатель создаёт условия для творческой, плодотворной работы методических объединений педагогических работников внутри дошкольного образовательного учреждения.

8. ОХРАНА ТРУДА И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТАЮЩИХ

8.1. В соответствии с основами законодательства РФ «Об охране труда» и необходимости создания нормальных условий для работы работодателя обеспечивает здоровые и безопасные условия труда, обеспечивает обучение технике безопасности, разрабатывает и применяет инструкции по технике безопасности, проводит проверку техники безопасности.

8.2. Работодатель в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстраняет от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

8.3. Работодатель объявляет и проводит смотры по состоянию охраны труда и технике безопасности совместно с представительным органом трудового коллектива.

8.4. Администрация дошкольного учреждения обеспечивает за счёт средств учредителя к 15 августа каждого года проведение мероприятий по подготовке учреждения к новому учебному году и к работе в осенне-зимний период.

8.5. Администрация содержит в соответствии с требованиями правил и норм охраны труда и техники безопасности, санитарно-гигиенических норм и правил безопасности эксплуатации здания дошкольного учреждения, внутренние помещения, хозяйственные постройки, территорию.

8.6. Все сотрудники дошкольного учреждения обеспечиваются спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной и коллективной защиты, необходимым уборочным инвентарём в соответствии с установленными нормами и соответствующего качества.

8.7. Сотрудники дошкольного учреждения проходят текущий медицинский осмотр за счёт дошкольного учреждения.

8.8. Администрация дошкольного учреждения обеспечивает каждому сотруднику обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

9. КОНТРОЛЬ ИСПОЛНЕНИЯ НАСТОЯЩЕГО ДОГОВОРА

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

9.2. Работодатель своевременно выполняет свои обязательства по Договору, представляет ежеквартальный доклад на заседании профсоюзного комитета Учреждения о ходе их выполнения, а также совместно с Профсоюзным комитетом отчитывается перед коллективом о выполнении обязательств по Договору за год.

9.3. Работодатель проводит с привлечением профсоюзного актива один раз в 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 Профсоюзный комитет учреждения о принятых мерах

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

9.4. Профсоюзный комитет работников Учреждения осуществляет систематический контроль соблюдения Работодателем условий настоящего Договора, организует выполнение взятых коллективом обязательств.

В случае нарушений 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 (бездействиями) должностных лиц Работодателя, Профсоюзный комитет Учреждения направляет вышестоящему уполномоченному органу управления (учредителю) или представителю Работодателя (руководителю Учреждения) заявление о нарушении руководителем Учреждения, 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.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

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

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

10.3. 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.

