

МКДОУ «Вачинский детский сад»  
на 2018- 2021 годы

От работодателя:

Заведующая

 / Чупалаева А.Н.

От работников:

воспитатель

 / Эфендиева М.А.



## Коллективный договор

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в ГКУ РД ЦЗН  
в МО «Кулинский район»

Регистрационный № 9, от 25.09. 2018г.

Директор ГКУ РД ЦЗН в МО «Кулинский район»

 / А.Д.Магомедов

М. П.



Принят на общем собрании трудового коллектива

Протокол № 1 от « 03 » 09. 2018г.

## **I. Общие положения.**

1.1. Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации.

Коллективный договор направлен на создание благоприятных условий деятельности учреждения, на повышение социальной защищённости работников, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований законодательства РФ.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между МКДОУ «Вачинский детский сад», в лице заведующей Чупалаевой А.Н., и трудовым коллективом детского сада.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

▲ работники учреждения

▲ работодатель в лице его представителя – заведующей Чупалаевой А.Н..

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30,31 ТК РФ).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, типа учреждения, расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения или иного представителя стороны.

1.7. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательного учреждения.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами (через созданную совместную комиссию).

1.13. Настоящий договор заключён сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель согласовывает их с выборным органом первичной профсоюзной организации:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об оплате труда работников;
- 3) Соглашение по охране труда;
- 4) Перечень профессий и должностей, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 5) Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 6) Положение о распределении стимулирующих доплат и надбавок

1.15. Стороны определяют следующие формы управления образовательным учреждением непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

- \* по согласованию с профсоюзным комитетом;
- \* консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- \* получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- \* обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательного учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
  - ▲ участие в разработке и принятии коллективного договора;
  - ▲ другие формы.

## **II. Трудовой договор.**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами,

2.4. В трудовом договоре оговариваются определённые сторонами условия обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, условия оплаты труда, режим рабочего времени и времени отдыха, льготы, компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

О введении изменений определённых сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в образовательном учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, либо расторгнуть трудовой договор в соответствии с ТК РФ.

2.5. Работодатель обязан при приёме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательном учреждении.

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

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательного учреждения.

3.2. Работодатель определяет по согласованию формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.3. В случае высвобождения работника и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения, по направлению образовательного учреждения)

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ) и в этот же период районную службу занятости.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование, проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 1 часа в день, но не более 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией школы (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

4.4. При сдаче в аренду неиспользованных помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников образовательного учреждения.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица, имеющие наибольший стаж работы в образовательном учреждении; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16

лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатели первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

4.5.3. Работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников школы услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений в течение 6 месяцев.

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

## **V. Рабочее время и время отдыха.**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка работодателя (ст. 91 ТК РФ), в которых должны быть предусмотрены продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными), продолжительность ежедневной работы, в том числе неполного рабочего дня, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у работодателя — трудовым договором (ст. 100 ТК РФ).

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается не более 40 часов в неделю. Работодатель обязан вести учёт времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ). Продолжительность ежедневной работы не может превышать норм, установленным ст. 94 ТК РФ.

5.3. Продолжительность работы в ночное время сокращается на один час без последующей отработки. Не сокращается продолжительность работы для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено настоящим трудовым коллективным договором.

5.4. Стороны пришли к соглашению о необходимости утвердить перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части. Такой режим работы устанавливается с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 105 ТК РФ), например:

а) для работников системы питания;

б) на тех работах, где это необходимо вследствие неодинаковой интенсивности труда в течение рабочего дня.

5.5. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с трудовым законодательством. Время предоставления перерыва устанавливается

Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем. (ст. 108 ТК РФ).

5.6. Общим выходным днём является суббота и воскресенье. ( ст.11 ТК РФ).

5.7.Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам продолжительностью 42 календарных дня. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск в размере не менее 30 календарных дней.

5.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ) по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, работникам, имеющим особый характер работы (ст. 118 ТК РФ), работникам с ненормированным рабочим днём (ст. 119 ТК РФ).

5.9.Продолжительность ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящие на период ежегодного основного или ежегодного дополнительно оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска включается. ( ст. 120 ТК РФ)

5.10.В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются периоды, предусмотренные ст.121 ТК РФ.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда включаются только фактически отработанные в соответствующих условиях время.

5.11. Стороны договорились, что оплачиваемые отпуска будут предоставляться работникам ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечению 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя, а по соглашению сторон и до истечения этого срока.(ст.122 ТК РФ).

5.12. Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым работодателем, по согласованию с выборного органа первичной профсоюзной организацией учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.13. Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый им с учётом пожеланий работника в случаях, указанных в ст. 124 ТК РФ.

Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (ст.125 ТК РФ) производится с учётом, что одна из его частей должна быть не менее 14 календарных дней, а другая может делиться по соглашению сторон.

5.14. Стороны пришли к соглашению о предоставлении работникам по их личным заявлениям отпусков без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок, установленный соглашением сторон (ст.128 ТК РФ).

5.15. Работодатель обязуется:

5.15.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в

соответствии со ст. 117 ТК РФ;

- по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда;
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

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

- для проводов детей в армию — 2 календарных дня
- в случае регистрации брака работника (детей работника)- 3 календарных дня
- на похороны близких родственников- 3 календарных дня
- при рождении ребенка в семье - 3 календарных дня
- для сопровождения детей младшего школьного возраста 1 сентября в школу;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня.

5.15.3. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск из стимулирующей части фонда оплаты труда в следующих случаях:

- ▲ председателю первичной профсоюзной организации – 5 календарных дней
- ▲ отсутствия в течение года дней нетрудоспособности - 3 календарных дня

## **VI. Оплата и нормирование труда.**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата (оплата труда работника) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты ( ст. 129 ТК РФ).

6.2. Выплаты заработной платы производится работникам через каждые полмесяца в денежной форме (рублях) .

6.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работника системами оплаты труда и зависит от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат)

6.4. Система оплаты труда устанавливается по категориям работников. Минимальная оплата труда устанавливается в размере в соответствии с ФЗ РФ и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного работника.

6.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты.

6.6. Размеры тарифных ставок и окладов в организации, присоединившейся к Региональному соглашению, устанавливается в размерах не ниже, чем предусмотрено данным соглашением.

6.7. При невыполнении норм труда, неисполнения трудовых (должностных)



обязанностей по причинам, независящих от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее 2/3 тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объёмом выполненной работы.

6.8. Стороны договорились, что при работе в особых условиях оплата труда производится в соответствии со ст. 146 КЗоТ.

6.9. При работе с тяжёлыми и вредными условиями труда к тарифным ставкам и должностным окладам работников производится доплаты в размере 10 % от тарифной ставки (должностного оклада) – по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.

6.10. Стороны договорились, что при выполнении работ различной квалификации оплата труда производится в соответствии со ст. 159 ТК РФ.

6.11. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы обусловленной трудовым договором, работнику производится доплата к тарифной ставке (окладу). Конкретный размер доплат каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

6.12. Работодатель вправе устанавливать отдельным работникам надбавки к тарифным ставкам (окладам) за профессиональное мастерство.

Размеры надбавок определяется администрацией садика совместно с профсоюзным комитетом школы.

6.13. Работа в нерабочие праздничные дни оплачиваются согласно ст. 153 ТК РФ.

6.14. Стороны договорились об условиях введения, замены, пересмотра и обеспечения выполнения норм труда.

6.15. Введение, замена и пересмотр норм труда производится работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом один раз в год.

6.16. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены по решению работодателя ранее предусмотренного срока, если они перевыполняются за счёт применения работниками каких — либо приспособлений, рациональных приёмов, сноровки, высокой квалификации, профессионального опыта.

6.17. Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда, систематически проводить аттестацию рабочих мест

6.18. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца (ст.162 ТК РФ).

6.19. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производится с единого тарифно- квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника руководителей, специалистов.

6.20. При установлении тарифных ставок рабочим различной тарификации применяются тарифные коэффициенты, указанные в отраслевом тарифном соглашении.

6.21. За время отпуска заработная плата выплачивается не позднее, чем за три дня начала отпуска (ст.136 ТК РФ).

Расчёт средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляются за последние 12 календарных месяцев. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных месяцев по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Не

допускается замена денежной компенсацией ежегодного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам.

6.23. Работодатель обязуется повышать уровень реального содержания заработной платы, включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. В организациях, финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация заработной платы производится в порядке, установленными федеральными законами (ст. 134 ТК РФ) или нормативно – правовыми актами субъектов Федерации.

6.24. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственную аккредитацию, гарантии и компенсации указанные в ст. 173-175 ТК РФ определяются коллективным договором.

6.25. Работающим инвалидам 3 группы оплата труда производится пропорционально отработанному времени.

6.26. В случае организации и проведении профсоюзом забастовки ввиду невыполнения или нарушения условий настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений производить выплаты работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объеме при продолжительности акции до 5 дней.

6.27. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель садика.

## **VII. Гарантии и компенсации.**

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

## **VIII. Охрана труда и здоровья.**

8. В соответствии с ТК РФ работодатель обязан обеспечить право работников садика на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). В этих целях предусматривается следующее:

8.1 Работодатель обязан систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий.

8.2. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права обязуется:

8.2.1. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда - предусматривать на них средства согласно ст. 226 ТК РФ.

8.2.2. Проводить 1 раз в 5 лет аттестацию рабочих мест с вредными и опасными условиями труда.

8.2.3. Проводить обучение, в том числе оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, и проверку знаний по охране труда работников общеобразовательного учреждения в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

8.2.4. Проводить инструктажи по охране труда, стажировку на рабочих местах работников, не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда.

8.2.5. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.2.6. Проводить обязательные медицинские осмотры работников, в том числе периодические за счёт средств работодателя по перечню в соответствии с Приказом Минздрав соцразвития РФ №302н от 12.04.2011г.

8.2.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.3. Работодатель представляет работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

выплачивает единовременное денежное пособие работникам за возмещение труда, причинённого их здоровью, в результате несчастного случая или профессионального заболевания, в соответствии с действующим законодательством и по приказу регионального отделения Фонда социального страхования.

8.4. Работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации (уполномоченными профсоюзного комитета или трудового коллектива) организует контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.5. Стороны договорились регулярно (2 раза в год) рассматривать на совместных заседаниях с выборным органом первичной профсоюзной организации (на совместных комиссиях) вопросы по выполнению соглашения по охране труда, состоянию охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

8.6. Работодатель обеспечивает гарантии прав работников на охрану труда, предусмотренную в Трудовом кодексе Российской Федерации.

8.7. Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивают выборы уполномоченных по охране труда.

8.8. Профсоюзный комитет и уполномоченный по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию производственного травматизма, добиваются возмещение труда, причинённого здоровью работников.

8.9. В учреждении создаётся и действует совместная комиссия по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.10. Гарантии прав деятельности уполномоченного профсоюзного комитета по охране труда предоставляются в соответствии со ст. 25,26 и 27 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01 1996 г №

8.11. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для работы уполномоченного профсоюзного комитета по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в садике. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

- ▲ Обеспечивать его правилами, инструкциями и справочными материалами по охране труда и экологической безопасности за счёт средств организации;
- ▲ проводить совместно с профсоюзами обучение уполномоченного по охране труда с сохранением на период обучения среднего заработка.

## **IX. Контроль за выполнением коллективного договора.**

### ***Ответственность сторон.***

Стороны договорились о том, что:

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

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

11.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.6. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ).

11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Все изменения и дополнения к настоящему коллективному договору, прошедшие уведомительную регистрацию в органе по труду, являются его неотъемлемой частью.

Контроль за выполнением условий коллективного договора осуществляют подписавшие его стороны, а также соответствующие органы по труду.

От работодателя:

Заведующая:

 / Чупалаева А.Н..

От работников:

Воспитатель:

 / Эфендиева М.А.