

Заведующий МБДОУ ЦРР-  
детский сад №2 «Солнышко» с.Красное



Л.В.Чернышова

«12» января 2017г.

Представитель трудового  
коллектива МБДОУ ЦРР-  
детский сад №2 «Солнышко»  
с.Красное

Горюхи Н.Л.Горячих  
«12» января 2017г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения Центра развития  
ребёнка-детского сада №2 «Солнышко» с. Красное  
Краснинского муниципального района  
Липецкой области**

Реквизиты организации:  
МБДОУ ЦРР-детский сад №2  
«Солнышко» с.Красное  
адрес: 399 670 Липецкая область  
с. Красное ул. Газовиков д. 17  
ИНН 481002187  
КПП 481001001  
ОГРН 1024800672731

Коллективный договор зарегистрирован «12» января 2017 г.

В отделе экономики и трудовых отношений администрации  
района Краснинского муниципального района  
Регистрационный № 194

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками, с одной стороны, и работодателем МБДОУ ЦРР-детский сад №2 «Солнышко» с.Красное, с другой стороны, именуемыми в дальнейшем «сторонами».

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения в МБДОУ ЦРР-детский сад №2 «Солнышко» с.Красное между работодателем и работниками в лице их представителей заведующего Чернышовой Любови Васильевны и представителя трудового коллектива Горячих Наталией Леонидовной и включает в себя обязательства по вопросам реализации трудовых прав и интересов работников при заключении, изменении и прекращении трудовых отношений, оплаты труда, режима труда и отдыха, установления дополнительных гарантий и льгот, обеспечения социального партнёрства.

1.2. Работники ДОУ доверяют и поручают представителю трудового коллектива представлять их интересы в переговорах, заключать Коллективный договор и контролировать его исполнение.

1.3. Работники, являющиеся и не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить представителя трудового коллектива представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.4. Руководитель признает представителя трудового коллектива единственным полноправным представителем работников учреждения.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами ТК РФ, отраслевыми соглашениями (областным, городским) и иными законодательными актами.

1.6. Коллективный договор заключен на три года и действует с момента подписания сторон. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.7. Изменения и дополнения к коллективному договору производятся в порядке, установленном ТК РФ, на основе взаимной договоренности сторон.

1.8. Стороны договорились, что руководитель знакомит работников с текстом коллективного договора под роспись в течение 10 дней после его подписания. Представитель трудового коллектива, а также администрация учреждения обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

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

1.11. Стороны осуществляют контроль за ходом выполнения коллективного договора и один раз в год отчитываются о выполнении своих обязательств на собрании работников.

1.12. В период действия коллективного договора, стороны обязуются соблюдать установленные законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования крайних мер их разрешения – забастовок.

## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Штатное расписание организации утверждается заведующим, исходя из задач и специфики работы в пределах фонда оплаты труда с участием в обсуждении и принятии решения представителем трудового коллектива .



2.2. Прием, перевод, основания и порядок увольнения работников школы регулируются нормами действующего трудового законодательства и настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях предусмотренных законом (ст.59 ТК РФ). Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников, определенного трудовым законодательством, отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.4. При приеме на работу соблюдаются следующие условия:

- заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя);
- издание приказа (распоряжения), о приеме на работу, который объявляется работнику под расписку (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);
- до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее пяти рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.5. В трудовом договоре согласно ст. 57 ТК РФ определяются его основные условия.

2.6. Педагоги имеют право на свободу выбора и использования учебных пособий, материалов, учебников, методов и средств обучения, обеспечивая высокое качество образовательного процесса.

2.7. Работодатель ставит в известность представителя трудового коллектива об изменениях организационных или технологических условий труда, если они могут вызвать изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

2.8. Работодатель, применяя право временного перевода на не обусловленную трудовым договором работу по замене временно отсутствующего работника, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.9. В трудовом договоре определяется режим работы педагогов.

### **3. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ**

3.1. Режим работы педагога устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.2. Работники ДООУ имеют право не реже одного раза в 3 года пройти курсы повышения квалификации за счет учреждения, в т.ч., с отрывом от производства на срок до 2 месяцев за счет учреждения. В случае направления работника в другую местность для повышения квалификации ему гарантируется оплата командировочных расходов в пределах имеющихся финансовых средств (ст.168 ТК РФ).

Во время прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка, средняя заработная плата.

3.3. В случае сокращения групп в течение учебного года предоставлять работникам, с их согласия, возможность работать с неполной учебной нагрузкой.

#### **4. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

4.1. Стороны обязуются не допускать экономически и социально необоснованных сокращений рабочих мест. Массовое высвобождение работников ДООУ, связанное с реорганизацией, совершенствованием организации образовательного процесса, ликвидацией, перепрофилированием может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за три месяца письменного уведомления представителя трудового коллектива и службы занятости.

4.2. Администрация и представитель трудового коллектива проводят взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, могут заключать взаимные соглашения, включающие комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, переквалификацию, повышение квалификации и т.д. высвобождаемых работников с выплатой гарантийных сумм, предусмотренных законодательством о труде.

4.3. При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата, работодатель обязан уведомлять представителя трудового коллектива не позднее, чем за два месяца до начала расторжения трудовых договоров с работниками, в случае массового увольнения – не позднее, чем за три месяца.

В целях поддержки работников, высвобождаемых из ДООУ в связи с массовым сокращением численности или штата работников, ликвидацией или реорганизацией учреждения, работодатель обязан предупреждать работника о предстоящем увольнении не менее чем за 3 месяца до предполагаемой даты увольнения.

4.4. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют: работники, награжденные государственными и отраслевыми наградами; работники, применяющие инновационные методы работы.

4.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации гарантируется наряду с выходным пособием в размере среднемесячной заработной платы, предусмотренным ст. 178 ТК РФ.

4.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством (ст. 178, 180, 279 ТК РФ), отраслевыми соглашениями и настоящим коллективным договором.

4.7. При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации.

#### **5. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

5.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

5.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

5.1.2. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц 8 и 23 числа каждого месяца, путем перечисления денежных средств на личный счет в отделение № 8593 ПАО СБЕРБАНКА РОССИИ г. Липецк (расчеты будут производиться с использованием платежных карт).

Согласно ст. 136 ТК РФ расчетные листки выдаются за один день до перечисления заработной платы на банковские карты сотрудников ДООУ. Расчетные листки выдаются



сотрудникам ДОУ один раз. В расчетном листке отражаются все виды выплат в пользу работника и все удержания.

Расчетный лист несет информацию о произведенных работодателем в отношении работника начислений и удержаний.

Трудовым кодексом не установлена обязанность работодателя по выдаче листков под подпись.

5.2. Оплата труда работников ДОУ осуществляется по отраслевой системе, исходя из видов экономической деятельности различных категорий работников.

Отраслевая система оплаты труда включает тарифную часть оплаты труда, компенсационные и стимулирующие выплаты.

К тарифной части оплаты труда относятся должностные оклады руководителей, специалистов и тарифные ставки рабочих, определяемые по тарифной системе, единой для всех муниципальных бюджетных учреждений

5.3. Должностные оклады, порядок их установления и другие условия оплаты труда определяются Положением об оплате труда работников МБДОУ ЦРР-детский сад №2 «Солнышко» с.Красное, принятым на собрании работников «21» декабря 2015г.

5.4. Должностные оклады (тарифные ставки) повышаются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда без учета других надбавок и доплат.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни), исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом повышения за работу с вредными и опасными условиями труда.

Другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат.

5.5. Начисленная работнику заработная плата не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации. В случае несоблюдения этого условия работнику выплачивается компенсация в размере, соответствующем указанной разнице.

5.6. Заработная плата за работу в ночное время (*с 22 часов до 6 часов*) производится в повышенном размере, не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.7. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится доплата в размере, не ниже установленного трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.8. Надбавки, установленные за счет средств фонда заработной платы, оформляются приказами руководителя на основании Положения об оплате труда.

5.9. При возникновении экономии фонда заработной платы и получения дополнительных средств, осуществляется премирование работников с учетом качества работы, за данный период и отработанное время.

5.10. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

5.11. Заработная плата выплачивается за все время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала. Если отпуск своевременно не оплачен, то, по желанию работника, выраженному в письменном виде, время его начала переносится на день, следующий после полной выплаты отпускных.

5.12. Администрация финансирует периодический бесплатный медицинский осмотр работников ДОУ.

5.13. В случае задержки выплаты заработной платы (два раза в месяц), оплаты отпуска (если работник не настаивает на переносе начала отпуска на день, следующий за днем получения полной суммы отпускных), выплат при увольнении, иных установленных выплат (в том числе – социального характера), работникам выплачивается денежная компенсация в размере не ниже 1/150 в это время ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от не выплаченной в срок суммы за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.14. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

5.15. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены в организации, в т.ч. настоящим коллективным договором.

5.17. Работодатель обязуется:

- а) извещать работников в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок);
  - б) своевременно знакомить работников с условиями оплаты труда, а также с табелем учета их рабочего времени;
  - в) информировать коллектив о размерах финансовых поступлений (бюджетных, выделяемых по нормативам, внебюджетных средств, доходов от хозяйственной деятельности организации и др.);
  - г) сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевых соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере;
  - д) согласовывать с представителем трудового коллектива вопросы награждения, премирования и материального поощрения работников учреждения;
  - е) выделять материальную помощь из фонда экономии заработной платы к профессиональным праздникам:
    - к праздничным датам (дню дошкольного работника);
    - в особых случаях на основании письменного личного заявления с приложением подтверждающих документов;
    - смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).
- Решение об оказании материальной помощи и её конкретном размере остаётся за руководителем учреждения.

## **6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

6.1. В ДОУ установлена пятидневная рабочая неделя ежедневно с 7.00 до 18.30 для 9 групп. Выходными днями для сотрудников, работающих при пятидневной рабочей неделе, являются суббота и воскресенье, праздничные дни. Выходные дни для сторожей определяются исходя из графика работы.

6.2. Нормальная продолжительность рабочей недели для работников составляет 40 часов. (технические работники, администрация) работают по 40-часовой рабочей неделе) Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической



работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

- учителя-логопеда – 20 часов;
- воспитателей массовых групп – 36 часов;
- музыкальных руководителей – 24 часа;
- инструктора по физкультуре – 30 часов;
- педагога-психолога – 36 часов.

6.3. Режим рабочего времени и времени отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №2), а также в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

Режим работы устанавливается:

- для воспитателей групп:

с 7.00 до 10.30

с 10.30 до 17.30

с 14.00 до 17.30

выходные дни – суббота и воскресенье.

- Для узких специалистов (музыкальных работников, инструктора по физкультуре, педагога-психолога, учителя-логопеда) режим работы устанавливается согласно утверждённому графику на начало каждого учебного года.

Для работников кухни устанавливается

1 смена – с 6.00 до 13.12

2 смена – с 08.00 до 16.12

3 смена – с 09.00 до 17.12

- для обслуживающего персонала ( машиниста по стирке белья, рабочему по комплексному обслуживанию здания, заведующий складом и др.) с 8.00 до 16.12. с перерывом на обед с 12.00 до 13.00.

- старший воспитатель, завхоз работают по графику, утвержденному заведующей на начало каждого учебного года.

- сторожа работают по графику, утвержденному заведующим ДОУ. Сторожа устанавливается суммированный учёт рабочего времени на 1 год. Ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов утра следующих суток.

6.4. Работникам предоставляются перерывы для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, установленные в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и (или) трудовым договором.

Педагогическим работникам или воспитателям работающим в группах старшего возраста обеспечивается возможность приёма пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками.

- воспитатели принимают пищу поочередно после кормления детей в группе;
- младшие воспитатели, работающие в группах среднего и младшего возраста – после кормления детей в группе;
- работники пищеблока – после выдачи пищи в группы на рабочем месте;
- администрация, обслуживающий персонал ДОУ (заведующий, ст. воспитатель, калькулятор, кастелянша, рабочий по текущему ремонту, машинист по стирке белья и пр.) принимают пищу на рабочем месте.

6.5. Привлечение работников для работы в выходные и праздничные дни возможно только в исключительных случаях в соответствии с действующим законодательством о труде, по специальному приказу администрации, с обязательным предоставлением по согласованию

с работником либо другого дня отдыха, либо оплаты в двукратном размере, либо присоединением отработанного дня к отпуску.

6.6. Очередной отпуск предоставляется по графику, утвержденному администрацией по согласованию с представителем трудового коллектива не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

6.7. Работникам, работа которых связана с неустраняемыми неблагоприятными воздействиями на здоровье вредных физических, химических, биологических и иных факторов, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 117 ТК РФ).

Шеф-поварам, поварам предоставляется основной отпуск сроком на 28 календарных дней и дополнительный – сроком на 5 календарных дней.

6.8. Работникам ДОУ предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам (учителю-логопеду, воспитателю и специалистам работающим в коррекционной группе) предоставляется удлиненный отпуск сроком 56 календарных дней и 42 календарных дня для всех остальных педагогических работников. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утвержденным руководителем по согласованию с представителем трудового коллектива до 15 декабря текущего года. Отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время согласно ст. 123 ТК РФ

6.9. Если дополнительный отпуск по согласию сторон присоединяется к основному, то в отношении образованного суммарного отпуска применяются правила статьи 125 ТК РФ.

6.10. Работодатель на основании письменного заявления работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- проводы ребенка в 1 класс – 1 календарный день (1 сентября),
- проводы детей в армию – 2 календарных дня.

6.11. По семейным обстоятельствам или иным уважительным причинам очередной отпуск по согласованию администрации и работника может быть перенесен на другое время.

6.12. По заявлению одинокой матери (отца), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в летнее время.

6.13. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется право на длительный отпуск сроком до одного года на условиях, определенных уставом ДОУ.

6.14. Время участия в забастовке, организованной Профсоюзом по причине невыполнения или нарушения условий настоящего коллективного договора, включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

6.15. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков, которые принимаются по согласованию с представителем трудового коллектива.



## 7. ОХРАНА ТРУДА И УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА РАБОТАЮЩИХ.

- 7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в ДООУ для работников и воспитанников возлагаются на руководителя.
- 7.2. Работодатель обязуется:
- 7.2.1. проводить для всех поступающих на работу лиц инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.
- 7.2.2. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы;
- 7.2.3. проводить работу по специальной оценке условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда (*в состав комиссии по специальной оценке условий труда обязательно включать представителя трудового коллектива и члена профсоюза*);
- 7.2.4. осуществлять обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 7.2.5. обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет ДООУ ;
- 7.2.6. обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медосмотров работников, а также внеочередных медосмотров работников по их просьбе в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ним места работы и среднего заработка;
- 7.2.7. не допускать к исполнению трудовых обязанностей работников без прохождения ими обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- 7.2.8. своевременно и бесплатно обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты согласно отраслевым нормам, в т.ч. моющими и обезвреживающими средствами;
- 7.2.9. проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и во время учебно-воспитательного процесса, вести их учет;
- 7.2.10. информировать коллектив работников, в лице представителя трудового учреждения, о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых один раз в полугодие.
- 7.3. Работники обязуются:
- 7.3.1. соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
  - немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников и воспитанников;
  - проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.
- 7.4. Представитель трудового коллектива осуществляет контроль за состоянием охраны труда и выполнением мероприятий по охране труда и санитарии должностными лицами ДООУ.
- 7.5. Ответственные за проведение мероприятий по охране труда отчитываются 1 раз в 6 месяцев о выполнении соглашения по охране труда на заседании общего собрания трудового коллектива.
- 7.6. Администрация и представитель трудового коллектива на паритетной основе создают комиссию по охране труда. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда.

7.7. При несчастном случае на производстве по вине учреждения работнику выплачивается единовременная компенсация в размере не менее 100% оклада (тарифной ставки) из фонда экономии заработной платы.

7.8. Администрация обязуется не заключать хозяйственные договора об аренде помещения, оборудования, приводящих к ухудшению положения работников ДОУ и воспитанников.

#### **8. СРОК ДЕЙСТВИЯ И КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

8.1 Коллективный договор вступает в силу с «16» ноября 2016 года и действует по «15» ноября 2019 года.

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

8.3. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора, осуществляют контроль за реализацией этого плана и отчитываются о результатах контроля на Общем собрании работников не реже одного раза в год.

8.4. Разногласия между администрацией и работниками, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор, в период срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.