Представитель трудового коллектива
МКДОУ ДС «Сказка»
Мануф Е.В.Манцурова
«25» декабря 2020г.

Заведующий МКДОУ ДС «Сказка»
Н.В.Шарафудинова
«23» декабря 2020г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казённого дошкольного образовательного
учреждения детского сада «Сказка»

НА 2020 -2023 г.г.

Администрация муниципального района «Качугский район»
Зарегистрировано № _____ « _____ » _____ 20__ г.
Должность _____ подпись _____ Ф.И.О. _____

Администрация муниципального
района «Качугский район»
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Рег. № 55
« 30 » декабря 2020 г.
Должность: и.о. специалиста по
труду и охране труда
подпись: Иванов А.С.

1. Общие положения

- 1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель детского сада в лице его заведующего Шарафудинова Наталья Валерьевна и работники детского сада.
- 1.2. Основой для заключения коллективного договора является: Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ); Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Закон субъекта РФ о социальном партнёрстве; Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации; Региональное соглашение по урегулированию социально-трудовых отношений.
- 1.3. Настоящий коллективный договор заключен на основе равноправия сторон, добровольности, свободы выбора, обсуждения решения вопросов, составляющих его содержание, в соответствии с законодательством Российской Федерации и Иркутской области. Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между сторонами договора на основе согласования их взаимных интересов.
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяются на всех работников МКДОУ ДС «Сказка», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
- 1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись (лист ознакомления приложение №1) с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.
- 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.9. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трёх лет, которое осуществляется в порядке, аналогичному порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.
- 1.10. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение

работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.13. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон) и действует в течении трёх лет со дня подписания.

2. Трудовой договор и гарантии

2.1. Работодатель обязуется в соответствии со ст.68 ТК РФ при приеме на работу знакомить работников под роспись с правовыми актами, соблюдение которых обязательно для работников и организации:

- Уставом детского сада;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Должностными инструкциями;
- Штатным расписанием;
- Нормативными актами по охране труда;
- Условиями настоящего коллективного договора;

2.2. В соответствии со ст. 67 Трудового кодекса (далее - ТК) Российской Федерации (далее - РФ) заключать трудовые договора с вновь принимаемыми работниками в письменной форме и в полном соответствии с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывать в точном соответствии со штатным расписанием детского сада, составленным на основе тарифно-квалификационных характеристик должностей работников учреждений образования Российской Федерации. В соответствии со ст.57 ТК РФ изменять условия трудового договора только с согласия работников и в письменной форме.

2.3. В соответствии со ст.58-59 ТК РФ заключать срочные договоры только в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. При приёме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трёх лет, испытание при приёме на работу не устанавливается.

2.4. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребёнка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребёнка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- награждённые государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.5. Работники при приеме на работу представляют все необходимые документы:

- паспорт;
- трудовая книжка;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, индивидуальный лицевой счет застрахованного лица;
- документ об образовании, квалификации;
- документы воинского учета (военный билет);
- медицинское заключение о допуске к работе с детьми (ст.65 ТК РФ)
- информационную справку из органов ГУВД о наличии (отсутствии) судимости), поступающих на работу в образовательное учреждение (ст. 331 ТК РФ).
- справку о психиатрическом освидетельствовании.

В случае увольнения по собственному желанию работник своевременно (не позднее, чем за 2 недели) ставит в известность работодателя.

2.6. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

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

3.2. Работодатель обязуется организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации необходимого числа работников.

3.3. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года. Осуществлять финансирование данного обучения, предусмотренного сметой Качугского отдела образования.

3.4. В случае направления работниками для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.5. Предоставлять гарантии компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего и профессионального начального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

3.6. Предоставлять компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки повышения квалификации, обучение вторым профессиям по направлению органов управления организации.

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

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии с требованием трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ), иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками сменности, согласованными с общим собранием трудового коллектива.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников организации устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 – часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, объёмов

учебной нагрузки, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- лицам осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных частью 3 ст.113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере и порядке, предусмотренном пункт 1 ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (пункт 3 ст. 153 ТК РФ).

4.5. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

4.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

4.7. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с детьми. Время отдыха и питания для других работников устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка и не должно превышать 30 минут (статья 108 ТК РФ).

4.8. Общими выходными днями являются: суббота, воскресенье.

4.9. В каникулярное время педагогический и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (косметический ремонт, работа на территории, охрана учреждения др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.10. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней – обслуживающему персоналу и продолжительностью 42 календарных дня педагогическому коллективу (ст. 115 ТК РФ) и 8 календарных дней – дополнительный отпуск предоставляется всем работникам, которые являются субъектами трудовых правоотношений. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его

начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 121-125 ТК РФ. При наличии финансовых, а также возможности обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией статья 126 ТК РФ.

4.11. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст. 119 ТК РФ, не менее 3 календарных дней; предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ, продолжительностью не менее 7 календарных дней. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска (сверх установленного законодательством), исчисляемые в календарных днях: за достижение высоких показателей в труде – 2 дня; за звание «ветеран труда» - 2 дня;

4.12. Работодатель обязуется предоставлять по письменному заявлению работников дополнительные кратковременные отпуска с сохранением заработной платы в случаях: вступления в брак самого работника – 5 дней (за пределами района – 5 дней); в случае бракосочетания члена семьи – 3 дня; работнику (отцу) в связи с рождением ребенка – 1 день; в связи с юбилеями 50, 55, 60 лет - 2 дня; в связи с проводами сына в армию – 3 дня; в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня; в связи с похоронами родных и близких – 5 дней календарных; Без сохранения заработной платы: работающим женщинам, имеющим ребенка в возрасте до 3-х лет, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, одинокому отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – 14 дней; работающим пенсионерам по возрасту – 14 дней; участникам ВОВ и приравненным к ним по льготам – 14 дней; допущенным к вступительным экзаменам в высшее и среднее специальные учебные заведения, поступающим и обучающимся заочно – 5 дней.

4.13. Предоставлять на основании письменного заявления работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по соглашению между работником и работодателем;
- работающим пенсионерам по старости – 14 календарных дней;
- в случае рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

4.14. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Учредителем и Уставом.

5. Оплата и нормирование труда

5.1. Установление учебной нагрузки на новый учебный год осуществляется приказом заведующего с учетом мнения общего собрания трудового коллектива.

5.2. Оплата труда педагогического персонала, не осуществляющего образовательный процесс и иного персонала определяется трудовыми договорами между руководителями образовательной организации и работником, не противоречащими действующему трудовому законодательству и не уменьшающими объёмы вознаграждений за тот же труд согласно новой системе оплаты труда.

5.3. Месячная заработная плата работника образовательной организации, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые

обязанности) не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Иркутской области.

5.4. Выплаты компенсационного характера предусмотренного Трудовым кодексом Российской Федерации, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.5. Изменения в заработной плате педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, производится:

- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почётного звания – со дня присвоения.

5.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц два раза в денежной форме. Заработная плата за первую часть отработанного месяца выплачивается 25 числа этого месяца, заработная плата за вторую часть месяца выплачивается 10 числа следующего месяца. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, с указанием: составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; размеров и оснований произведённых удержаний; общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается заведующим.

5.7. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки 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 период приостановления работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник, отсутствующий в своё рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода на работу. Оплата времени работника, приостановившего работу, в связи с задержкой оплаты и находящегося на рабочем месте производится в соответствии со ст. 157 ТК РФ как оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

5.8. Работодатель обязуется обеспечивать:

5.8.1. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ);

5.8.2. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ) выплаты при увольнении – в последний день работы (ст. 80 ТК РФ);

5.8.3. при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении – денежную компенсацию в размере не менее 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый день просрочки (ст. 236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя;

5.8.4. Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст. 152 ТК РФ).

5.8.5. Оплату времени простоя не по вине работника при условии, что работник предупредил работодателя в письменной форме, - в размере 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

5.8.6. Доплаты за работу с тяжёлыми и вредными условиями труда устанавливаются в соответствии с действующим законодательством. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится с учётом результатов аттестации рабочих мест. До проведения в установленном порядке, аттестации рабочих мест работнику, выполняющему данную работу работодатель осуществляет повышенную оплату труда. Выплату работникам надбавки за работу в ночное время (с 22-00 до 6.00) 35% за каждый час работы. Выплату педагогическим работникам ежемесячной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в соответствии с нормативными документами.

5.9. На педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс без занятия штатной должности (включая воспитателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении) на начало нового учебного года составляются отдельные списки и утверждаются в установленном порядке.

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. Возместить работникам материальный ущерб, причинённым в результате незаконного лишения их возможностей трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ в размере 2/3 среднего заработка, не полученной заработной платы и др. (ст. 234 ТК РФ).

5.10.2. Сохранять за работниками, участвующими в забастовки из-за невыполнения настоящего коллективного договора, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

5.11. Ответственность за своевременность и правильность размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель организации.

6. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Предусмотреть на мероприятия по охране труда определённые соглашением средств в сумме 0,2 % их годового бюджета организации.

6.1.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников организации по охране труда на начало учебного года.

6.1.3. Обеспечивать работников СИЗ.

6.1.4. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

6.2. Работник обязан (ст. 214 ТК РФ):

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда;

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

6.2.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

6.2.5. Проходить обязательные предварительные, периодические, внеочередные медицинские осмотры.

7. Работодатель рассматривает следующие вопросы:

7.1. Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

7.2. Разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

7.3. Запрещение работы в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

7.4. Очередность предоставления отпуска (ст. 123 ТК РФ);

7.5. Установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

7.6. Применение системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

7.7. Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня применения (ст. 193 – 194 ТК РФ).

7.8. Определение форм повышения квалификации (ст. 196 ТК РФ).

7.9. Установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

8. Социальные льготы и гарантии

8.1. Работодатель ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

8.2. В дошкольной образовательной организации устанавливаются следующие нормы морального и материального стимулирования: Благодарственное письмо и почётная грамота

министерства образования и науки Российской Федерации; Благодарственное письмо и почётная грамота министерства образования Иркутской области; Почётная грамота мэра муниципального района «Качугский район»; Почётная грамота отдела образования Администрации муниципального района «Качугский район»; Благодарственное письмо дошкольной образовательной организации.

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

8.4. Бесплатное прохождение медицинского медосмотра работниками детского сада в рабочее время.

8.5. Организует питание, и места для приёма пищи работников по желанию.

9. Права и обязанности работодателя.

9.1. Администрация дошкольной образовательной организации имеет исключительное право на управление образовательным процессом.

9.2. Администрация дошкольной образовательной организации имеет право на приём на работу работников дошкольного образования, установление дополнительных льгот, гарантий работникам, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

9.3. Администрация дошкольной образовательной организации имеет право устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих выплат в соответствии с действующим законодательством.

9.4. Администрация дошкольной образовательной организации имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в дошкольном образовательном учреждении положением.

9.5. Администрация дошкольной образовательной организации обязана создавать необходимые меры к улучшению положения работников и воспитанников дошкольной образовательной организации.

9.6. Администрация дошкольной образовательной организации по предложению общего собрания трудового коллектива приступает к разработке проекта коллективного договора, разрабатывает и утверждает коллективный договор в установленные действующим законодательством сроки.

9.7. Администрация дошкольной образовательной организации обязана информировать трудовой коллектив: о перспективных развитиях дошкольной образовательной организации; об изменениях структуры, штатах дошкольной образовательной организации; внебюджетных средств, о бюджете дошкольной образовательной организации, о расходовании.

9.8. Работодатель обеспечивает работнику СИЗ согласно типовым нормам.

10. Контроль за выполнением коллективного договора

10.1. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

10.2. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитывается на общем собрании работников о его выполнении.

10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

10.4. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

10.7. Работники уже работающие и вновь принимаемые в образовательную организацию знакомятся с текстом коллективного договора под роспись в листе ознакомления с коллективным договором (приложение №1)

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