

**I.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

 1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад «Карамелька» с. Дубовец и заключенный между работниками и работодателем в лице их представителей.

 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников дошкольного образовательного учреждения и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.

 1.3. Сторонами коллективного договора являются:

– работники дошкольного образовательного учреждения в лице их представителя - Рюминой Елены Игоревны;

 – работодатель, в лице его представителя - заведующего дошкольным образовательным учреждением Ерменевой Лилии Михайловны.

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

 1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

 1.6. Настоящий договор заключен на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования дошкольного образовательного учреждения, в том числе изменения типа дошкольного образовательного учреждения (казенное, бюджетное, автономное), расторжения трудового договора с руководителем дошкольного образовательного учреждения.

 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) дошкольного образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий.

 1.9. При ликвидации дошкольного образовательного учреждения

коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

 1.14. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

**II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым областным и районным соглашениями и 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 неопределенный срок.

 Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных законодательством РФ, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

 2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ такие, как:

 - размер оклада, ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, либо за установленную норму труда;

- размеры выплат компенсационного характера *(при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.)*;

- размеры выплат стимулирующего характера *(либо условия для их установления**со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев);*

- условия о режиме рабочего времени и времени отдыха;

- условия труда на рабочем месте;

- иные условия.

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

 2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

 2.6. Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст. 72 ТК РФ).

 2.7. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случаях и в порядке, предусмотренных ст.72.2. ТК РФ.

 2.8. Прекращение трудового договора с работником может проводиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст.ст.77, 336 ТК РФ и др.).

**III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

 3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

 3.3. Работодатель обязуется:

 3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

 3.3.2. Содействовать повышению квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

 3.3.3. 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 при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

 Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, 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 работодателя или органов управления образованием)*.

 3.3.5. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с новым Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных дошкольных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

 3.3.6. Обеспечивать за счет средств дошкольного образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах при аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, в т.ч. вне места проживания работника.

**IY. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

 4.1. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право в оставлении на работе предоставляется прежде всего работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Под квалификацией понимается:

- уровень образования;

- опыт работы;

- поощрения работника: наличие государственных и отраслевых наград и отсутствие действующих дисциплинарных взысканий, нарушений должностной инструкции;

- регулярное повышение квалификации работником;

- результаты участия в профессиональных конкурсах.

 Под более высокой квалификацией понимается наличие установленной квалификационной категории более высокого уровня и (или) наличие ученой степени или звания.

 4.2. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности и (или) штата работников могут иметь также лица:

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);

- проработавшие в данном дошкольном образовательном учреждении свыше 10 лет;

- одинокие родители (попечители), воспитывающие детей до 16-летнего возраста;

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- молодые специалисты со стажем работы до двух лет.

 4.3. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

 4.4. При появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, ранее высвобожденных из дошкольного образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата и добросовестно работавших в нем.

 4.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

 **Y. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

 5.1. Режим труда и отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение 1) , которые утверждаются работодателем, а также условиями трудового договора.

 5.2. Для педагогических работников дошкольного образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (постановление ВС РСФСР от 1.11.1990г. № 298/3-1).

 5.3. В учреждении устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье. Продолжительность рабочего дня (смены) для воспитателей определяется из расчета 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется из расчета 36-часовой рабочей недели в со­ответствии с графиком. Продолжительность рабочего дня (смены) для сторожей (мужчины) определяется из расчета 40-часовой рабочей недели по норме часов в месяц в со­ответствии с графиком сменности в режиме гибкого рабочего времени. В соответствии с ч.1.ст.92 ТК РФ для работников, являющихся инвалидами I и II групп, устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 35 час. в неделю. Учётный период – месяц.

 5.4. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

—по соглашению между работником и работодателем;

—по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

 5.5. Графики работы отдельных категорий работников утверждаются заведующим дошкольным образовательным учреждением и предусматривают время начала и окончания работы, объявляются работнику под роспись и размещаются в доступном месте не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

 5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

 Привлечение работников дошкольного образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом.

 Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни осуществляется с письменного согласия работника и с учетом мнения представителя трудового коллектива.

 Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

 Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

 5.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

 5.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. В случае невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется работникам предоставлением дополнительного времени отдыха, или оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

 5.9. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

 Установить:

- для заведующего, воспитателей - 42 календарных дня;

- обслуживающего персонала - 28 календарных дней;

- инвалидам - 30 календарных дней.

 5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

 - Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст.262.2 ТК РФ, в ред. Федерального [закона](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_378677/#dst100008) от 09.03.2021 N 34-ФЗ).

 О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

 Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

 5.11. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

 5.12. Работодатель обязуется:

 5.12.1. На основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

 - работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, другим категориям работников в соответствии со ст.128 ТК РФ - до 5 календарных дней, работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней.

 Работникам учреждения при наличии средств экономии фонда заработной платы предоставляются оплачиваемые свободные от работы дни по следующим основаниям:

 - рождение ребенка в семье – 2 календарных дня;

 - в случае регистрации брака работника (детей работника) – 3 календарных дня;

 - на похороны близких родственников - 3 календарных дня;

 - переезд на новое место жительства – 2 календарных дня.

 5.12.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определённых законодательством РФ.

 5.13. Запрещается непредоставление ежегодного основного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

 5.14. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней) допускается по письменному соглашению между работником и работодателем.

 5.15. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель предоставляет работнику ежегодный оплачиваемый отпуск (часть отпуска) вне графика отпусков.

 5.16. Время перерыва для отдыха и питания, а также графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение 1).

Время перерыва для отдыха и питания не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

 **VI. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА**

 6. Стороны исходят из того, что:

 6.1. Заработная плата (оплата труда) – 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 стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

 6.2. Оплата труда работников производится в соответствии с законодательством РФ.

 В МБДОУ детский сад «Карамелька» с. Дубовец разработано и утверждено Положение об оплате труда работников (приказ № 31/од от 23.08.2019 г.), которое регулирует правоотношения, связанные с оплатой труда работников, размер заработной платы работников организации, размер и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат, премирование работников. (Положение является отдельным локальным нормативно-правовым актом).

 - Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст.134 ТК РФ).

 6.3. Фонд оплаты труда учреждения (ФОТу) состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст): ФОТу= ФОТб+ФОТст.

Объем стимулирующей части определяется по формуле: ФОТст = ФОТ оу х *ш*

***ш***- стимулирующая доля фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждений и равна 32% базовой части (ФОТб).

 6.4. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителя (заместителей руководителя), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебно-воспитательный процесс (воспитатели) и младшего обслуживающего (младшие воспитатели, повар, рабочая по стирке и др.) персонала дошкольного образовательного учреждения и состоит из окладов (ставок) и компенсационных выплат.

 6.5. Руководитель МБДОУ формирует и утверждает штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда.

 6.6. 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 труда, установленного ст. 1 Федерального закона от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда». В случае несоблюдения этого условия работнику выплачивается компенсация в размере, соответствующем указанной разнице.

 В случае, если работник находился на больничном, в ежегодном отпуске и т.п., оплата труда производится пропорционально отработанному работником времени из расчета минимального размера оплаты труда. Если работник трудится в режиме неполного рабочего времени, то оплата труда производится пропорционально отработанному работником времени из расчета минимального размера оплаты труда.

 6.7. Выплата заработной платы в учреждении производится в валюте Российской Федерации (рублях) в безналичной форме путём перечисления на банковскую карту работника с указанием счёта в банке. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме (в рублях) два раза в месяц: 12 числа текущего месяца (заработная плата) и 27 числа текущего месяца (аванс). Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст.136 ТК РФ).

 6.8. Изменение размеров ставок (окладов), должностных окладов производится:

 - при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения

аттестационной комиссией.

 При наступлении у работника права на изменение ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

 6.9. Дошкольное образовательное учреждение вправе распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

 6.10. Работодатель обязуется при выплате заработной платы извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (приложение 3).

 6.11. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;

- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;

- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

 6.12. Стороны договорились, что в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

 6.13. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда), устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставкой (окладом), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (приложение 4).

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценке условий труда с целью разработки и реализации программы мероприятий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

 6.14. В дошкольном образовательном учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере - 35 процентов часовой ставки (оклада).

 6.15. Размер доплаты за совмещение профессий, за выполнение работы временно отсутствующего работника устанавливать по соглашению работника с администрацией с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

 6.16. Педагогическим работникам за выполнение дополнительной педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (должностные обязанности) и работа носит временный характер, в случаях, определённых областным отраслевым соглашением*.*

 6.17. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить выплаты стимулирующего характера, позволяющие сохранить прежний размер заработной платы этого работника до ухода в отпуск на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

 6.18. За сверхурочную работу воспитателям, младшим воспитателям в случаях неявки сменяющего работника или родителей за первые два часа работы производится оплата не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

 6.19. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

 6.20. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

 6.21. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель выплачивает эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

 6.22. Механизмы стимулирования труда молодых специалистов в течение первых пяти лет работы после окончания учреждения высшего и (или) среднего профессионального образования в размере 30% от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада).

**VII. ОХРАНА ТРУДА**

В соответствии с ТК РФ работодатель обязан обеспечить здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

 Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

 7.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда (приложение 2).

 7.2. Провести обучение и проверку знаний требований в области охраны труда работников дошкольного образовательного учреждения в сроки, установленные законодательством РФ.

 7.3. Организовывать проведение первичного и периодического медицинского осмотра работников дошкольного образовательного учреждения, в установленные сроки за счет средств работодателя.

Способствовать ежегодному проведению вакцинации работников в рамках Национального календаря профилактических прививок.

 7.4. Разработать и включить в режим рабочего дня комплексы упражнений для физкультурных пауз на рабочем месте, учитывая условия труда и динамику работоспособности (5-6 минут).

 7.5. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

 7.6. На время приостановки работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы (должность) и средний заработок (ст.220 ТК РФ).

 7.7. Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет в соответствии с законодательством РФ.

 7.8. Обеспечить:

-ремонт, стирку, сушку специальной одежды и специальной обуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств.

 7.9. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в дошкольном образовательном учреждении.

 7.10. Обеспечить права работников на охрану труда и заключение этих прав в трудовых договорах.

 7.11. Реализовать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.

 7.12. Контроль за состоянием условий и охраны труда осуществляет работодатель.

 7.13. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками дошкольного образовательного учреждения 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 дошкольного образовательного учреждения по охране труда на начало учебного года.

 7.14. Обеспечивать наличие нормативно - справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа.

 7.15. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место.

 7.16. Обеспечить:

- организацию и проведение мероприятий, по возможности с привлечением квалифицированных специалистов, направленных на информирование и обучение работников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ/СПИДа, наркомании и других социально-значимых заболеваний.

 - оформление информационных стендов по проблеме ВИЧ/СПИДа, издание и распространение брошюр профилактической направленности.

.

**X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

 10.1. Стороны договорились, что коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в администрацию Долгоруковского муниципального района.

 10.2. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора

осуществляют обе стороны коллективного договора (работодатель и представитель трудового коллектива). Отчет о выполнении коллективного договора проводится сторонами коллективного договора на общем собрании работников один раз в год.

 10.3. Стороны пришли к согласию, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 15-ти дневный срок.

 10.4. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования коллективом крайней меры их разрешения - забастовок.

В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную ст.55 ТК РФ.

 10.5. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

 Продолжительность переговоров не должна превышать 3-х месяцев при заключении нового коллективного договора.

  *К настоящему коллективному договору прилагаются:*

Правила внутреннего трудового распорядка (приложение 1)

Соглашение по охране труда (приложение 2).

Расчетный листок (приложение 3).

Перечень должностей работников с вредными условиями труда (приложение 4)