

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и явля­ется правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 5» с. Усть-Цильма

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации и другими законодательными и нормативными актами Российской Федерации и Республики Коми. Договор является правовым документом, определяющим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками трудового коллектива.

1.2. Стороны коллективного договора:

- работники учреждения;

- работодатель в лице его представителя – заведующего Носовой Людмилы Александровны.

1.3. Началом действия коллективного договора является дата утверждения коллективного договора на общем собрании трудового коллектива - августа 2017 года.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 15 дней после его подписания.

1.5. Работодатель доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

1.6. Стороны, заключившие коллективный договор, несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в порядке, установленном действующим законодательством, и обязуются признавать и уважать права каждой стороны.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

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

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

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение общего собрания трудового коллектива:

1. **Правила внутреннего трудового распорядка;**
2. **Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 5» с. Усть-Цильма;**
3. **Положение об организации работы в области охраны труда;**
4. **Положение о комиссии по охране труда и по проверке знаний требований охраны труда;**

**5) Перечень должностей, работа которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы;**

**6) Перечень профессий работников МБДОУ «Детский сад № 5» с. Усть-Цильма, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства;**

**7) Перечень профессий работников , работа которых требует проведение обязательных предварительных и медицинских осмотров.**

**8) Перечень профессий работников, получающих бесплатно сертифицированную специальную одежду, другие средства защиты.**

**9) график отпусков**

**II. Трудовые отношения**

2.1 Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде и об образовании.

2.2 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 тарифным, региональным, терри­ториальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3 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.

2.4. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.  
Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия трудового договора, преду­смотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письмен­ной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5.1. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.5.2. Трудовой договор работника с работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей учреждений и их заместителей – шести месяцев.

Испытание не устанавливается для:

* Лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом.
* Беременных женщин.
* Лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего, высшего образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности.
* Лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями.

2.5.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, необусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или правилами внутреннего трудового распорядка.

2.6. В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии в течение учебного года, предусмотренные уставом учреждения.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.7. Работодатель или его полномочный представитель при приёме на рабо ту до подписания трудового договора с работником обязан ознакомить его под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятелньостью работника, коллективным договором.

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

**III. Права и обязанности работодателя**

3.1. Руководитель образовательного учреждения имеет право на:

- управление образовательным учреждением и персоналом и принятие решений в пределах полномочий, установленных Уставом МБДОУ «Детский сад № 5» с. Усть-Цильма;

- заключение и расторжение трудовых договоров с работниками;

-создание совместно с другими руководителями объединений для защиты своих интересов и на вступление в эти объединения;

- организацию условий труда работников, определяемых по соглашению с собственником организации;

- поощрение работников и применение к ним дисциплинарных мер;

3.2. Руководитель образовательного учреждения обязан:

- соблюдать законы Российской Федерации и иные нормативные акты о труде, обеспечивать работникам производственные и социально-бытовые условия, соответствующие правилам и нормам охраны труда и технике безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты;

- разрабатывать планы развития учреждения и обеспечивать их выполнение;

- разрабатывать и утверждать в установленном порядке правила внутреннего трудового распорядка для работников;

- применять меры по участию работников в управлении учреждением, укреплять и развивать социальное партнерство;

- проводить мероприятия по сохранению рабочих мест;

- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся, работников, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкции по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, правил пожарной безопасности;

- обеспечивать систематическое повышение деловой, профессиональной квалификации работников;

**IV. Права и обязанности работников**

Работники имеют право:

4.1 . На условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;

4.2. На возмещение ущерба, причинённого повреждением здоровья в связи с выполняемой работой;

4.3. На создание комиссии по урегулированию спорам для разрешения коллективных трудовых споров по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде.

### V. Оплата и нормирование труда

5. Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников центра осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда, штатным расписанием и сметой расходов.

5.2. Оплата труда работников осуществляется в зависимости от установленного должностного оклада с учетом повышающих коэффициентов уровня образования, квалификационной категории, а также в соответствии с объемами и видом работ, установленных по тарификации на соответствующий учебный год.

5.3. . Оплата труда в учреждении производится два раза в месяц - 25 числа и 10 числа зарплата за предыдущий месяц, через кассу Управления образования. Работнику на руки выдается расчетный лист. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. По заявлению работника его заработная плата может перечисляться через кредитно-банковские учреждения. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.4. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

5.5. Изменение размеров должностных окладов (ставок заработной платы) производится:

1. при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
2. при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

5.6. Оплата труда педагогических и других категорий работников ДЦ, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключение с случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.8. Работодатель обязуется:

5.8.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка. (ст. 234 ТК РФ)

5.8.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, вы­плат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в т. ч. в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере ключевой ставки Банка России.

5.8.3.Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоя­щего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального согла­шений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

Источник финансирования - бюджетный.

5.8.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

## VI. Рабочее время и время отдыха

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распоряд­ка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календар­ным учебным графиком, утверждаемыми работо­дателем, а также условиями трудового догово­ра, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не мо­жет превышать 40 часов в неделю.

6.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжитель­ность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

6.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

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

1. по соглашению между работником и работодателем;
2. 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.

6.5 Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных 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 в порядке, предусмотренном 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.

6.6. 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 трех лет.

6.7. 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.

6.8. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадаю­щее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников уч­реждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

6.10.Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответ­ствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее 15 декабря 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 него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

6.11. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

* - при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
* - в связи с переездом на новое место жительства - до10 календарных дней;
* для проводов детей в армию - до 3 дней;
* в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 календарных дней;
* на похороны близких родственников - до 5календарных дней;
* работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
* работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
* при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - до 5 дней;
* родителям, имеющим двух и более детей – 14 календарных дней;
* по уходу за больными членами семьи - до 3 календарных дней;
* на обследование в медучреждения (за пределами района) до 10 календарных дней.
* родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, 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;
* участникам Великой Отечественной войны-до 35 календарных дней.

**VII. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение**

**квалификации работников**

7. Стороны пришли к соглашению в том, что:

* + 1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготов­ки кадров для нужд учреждения.
    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.
  1. Работодатель обязуется:

1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квали­фикации работников (в разрезе специальности).
2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.
3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуще­ствлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых ра­бочих местах.
   1. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. 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).
   2. 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.
   3. 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 учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в дру­гих случаях.

7.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, по результатам аттестации с целью получения квалификационной категории устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня выне­сения решения аттестационной комиссией.

**VIII. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

8.1. При прекращении деятельности учреждения вопрос о трудоустройстве высвобождаемых работников в каждом конкретном случае решается учредителем в соответствии с действующим законодательством.

8.2.Стороны:

8.2.1. Не допускают экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников образования при реорганизации и ликвидации учреждения, и по итогам работы проводят взаимные консультации и принимают согласованные меры.

8.2.2. Разрабатывают меры по организации опережающей подготовки и повышения профессионального уровня высвобождаемых работников. При необходимости добиваются полной или частичной компенсации органами службы занятости затрат работодателей на опережающее обучение работников образования, высвобождаемых из учреждения.

8.3. Предупреждают работника под роспись не менее чем за два месяца о предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией предприятия, сокращением численности, штатов.

8.4. Работнику, увольняемую из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен».

8.5. При сокращении штатов руководствуются статьей 179 ТК РФ о преимущественном праве на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.

8.6. О введении изменений в существующие условия трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 73,162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

## IX. Гарантии и компенсации

9. Стороны договорились, что работодатель:

1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждаю­щимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).
3. Контролирует обеспечение предоставления в установленном порядке бесплатных квартир с отоплени­ем и освещением педагогическим работникам, проживающим в сельской местности, в т. ч. доставку топлива ежегодно.
4. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами в образовательных целях.

9.5. Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих, в организациях, финансируемых из местных бюджетов, - органами местного самоуправления.

Порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно регламентирует постановление главы администрации МО МР «Усть-Цилемский» № 201 от 04 апреля 2006 года «О порядке оплаты стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и стоимости провоза багажа лицами являющихся работниками организаций финансируемых из бюджета МО МР «Усть-Цилемский»

9.6. При наличии средств в учреждении оплачивать работникам материальную помощь на юбилейные даты рождения (50-летие), в связи с потерей родных ( мать, отец, супруг, супруги, дети.)

**X. Охрана труда и здоровья**

10.1. Работодатель обязуется:

* Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, вне­дрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травма­тизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
* Предусмотреть мероприятия по охране труда.
* Проводить в учреждении специальную оценку условий труда.
* Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую рабо­ту работниками 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 учреждения по охране труда на начало учебного года.
* Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
* Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивиду­альной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевы­ми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
* Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств ин­дивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).
* Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника. (ст. 220 ТК РФ).
* Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соот­ветствии с действующим законодательством и вести их учет.
* В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить воз­никший по этой причине простой в размере среднего заработка.
* Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
* Разработать и утвердить инструкции по охране труда по профессиям или видам выполняемых работ (ст. 212 ТК РФ).
* Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
* Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда и  
  выполнением соглашения по охране труда.
* Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических; медицинских осмотров (обследований) работников в 2х дневный срок, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
* Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
* Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований);
* Заключать договоры добровольного страхования жизни и здоровья работников по профессиям повышенного профессионального риска с учётом финансовых возможностей организации.
* Выплачивать компенсации работникам за занятия спортом в клубах и секциях; организацию и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий в организации; приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря; устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятия спортом.

10.2. Работник обязан:

1. соблюдать требования охраны труда;
2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
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;
4. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);
5. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководства о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшим на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

**XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон**

11. Стороны договорились, что:

1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
3. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств, они разрешаются согласно Закону РФ…?
4. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллектив­ного договора и его положений и ежегодно отчитываются о результатах контроля на общем собрании трудового коллектива не позднее августа текущего года.
5. Рассматривают в 15-ти дневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
6. 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.
7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сто­рона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
8. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут вноситься изменения в течение всего срока его действия. По истечении установленного срока коллективный договор действует до тех пор, пока не будет заключён новый.
9. Срок действия коллективного договора в соответствии с ТК РФ – до 3 лет.

**XII. Заключение**

Коллективный договор заключен трудовым коллективом и работодателем в лице заведующего. Трудовой коллектив уполномочил члена трудового коллектива подписать настоящий договор.

Адреса сторон:

|  |  |
| --- | --- |
| Заведующий - Носова Людмила Александровна  Подпись:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | Член трудового коллектива  ФИО Артеева Надежда Михайловна  Подпись:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

