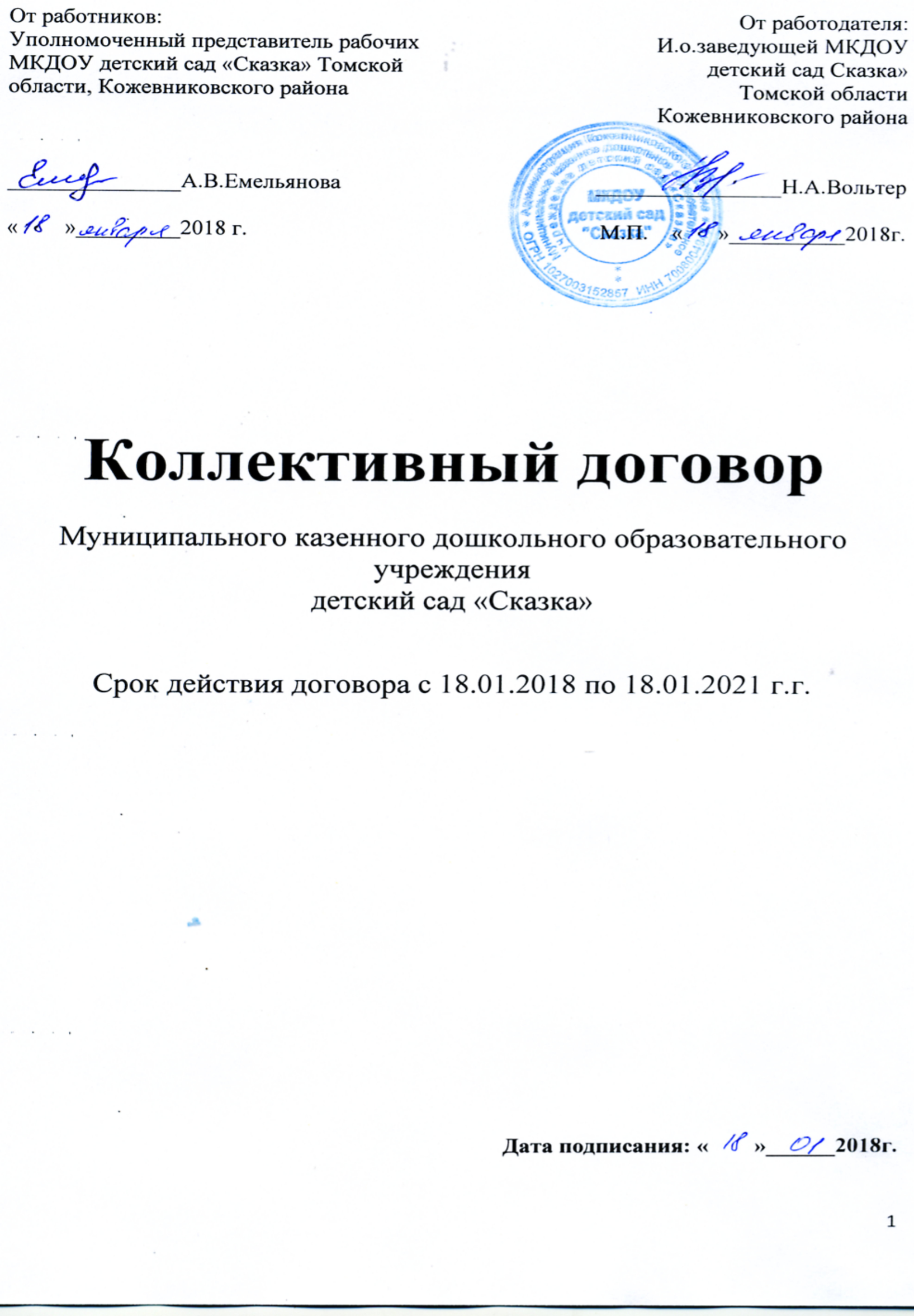
****

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между муниципальным казенным дошкольным образовательным учреждением детский сад «Сказка» (далее учреждение) в лице и.о. заведующей Вольтер Надежда Александровны (далее работодателя) и работниками Учреждения, в лице уполномоченного представителя рабочих Емельяновой Анны Владимировны

1.2. Договор регулирует социально-трудовые отношения и профессиональные отношения между работодателем и работниками.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), с законами РФ «Об образовании», «О занятости населения в РФ», с Федеральными законами «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности», с законом Томской области «Об образовании» и другими законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых и профессиональных интересов работников муниципального дошкольного образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

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

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен

работодателем до сведения работников в течение пяти дней после его подписания. Уполномоченный представитель рабочих обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.9. При ликвидации 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 договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с 18.01.2018 года и действует в течении 3 лет до 18.01.2021 года.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых работодатель согласовывает с выборным органом уполномоченным представителем рабочих:

- Правила внутреннего трудового распорядка.

- Положение об оплате труда.

- Положение о материальном стимулировании;

- Положение о компенсационных выплатах;

- Соглашение по охране труда.

1.16. Стороны определяют:

Основными формами участия работников в управлении Учреждением являются:

учет мнения уполномоченного представителя рабочих в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;

проведение уполномоченным представителем работников консультаций с работодателем по вопросам принятий локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре.

1. **ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменение 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 , региональным, территориальным Соглашениями, 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 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.

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем педагогической 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.74 ТК РФ).

2.5. Объем педагогической работы педагогическим работникам в соответствии с Уставом учреждения устанавливается работодателем исходя из количества групп в учреждении, программ, а также обеспеченности кадрами в случае необходимости введения дополнительных должностей педагогов и других работников по согласованию с уполномоченным представителем работников.

Объем педагогической нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.6. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом

основной работы, педагогической нагрузки на новый учебный год сохраняется ее объем и преемственность групп.

Объем педагогической нагрузки, установленной педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год.

2.7. Педагогическая нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

2.8. Педагогическая нагрузка на выходные и праздничные нерабочие дни не планируется.

2.9. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки педагогу в течение учебного года по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только по взаимному согласию сторон.

2.10. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества групп или количества детей) и без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) ст. 74 ТК РФ.

В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в

исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен

работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74,162 ТК РФ).

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

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по

основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.13. При приеме на работу требуется соблюдение условия об отсутствии судимости

( за преступления, указанные в ст. 351 ТК РФ) как обязательное ограничение допуска к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания и развития несовершеннолетних.

**III. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

Стороны исходят из того, что:

3.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников Учреждения.

3.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Томской области в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате.

3.3. Ставки заработной платы и должностные оклады всех работников устанавливается по должностям относящимся к Профессиональным квалификационным группам (далее-ПКГ) должностей работников.

3.4. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 8 и 23 числа каждого месяца.

3.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда (Приложение №1) и включает должностные оклады, выплаты компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплаты стимулирующего характера.

3.6. На педагогических работников на начало нового учебного года составляются и

утверждаются тарификационные списки.

3.7. Наполняемость групп, установленная санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами СанПин2.4.113049-13 (п1ст.1.9), является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

3.8. Работодатель обязуется:

3.8.1. 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 неполученной заработной платы, ст.234 ТК РФ,

3.8.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

3.8.3. Оплата отпуска в полном размере производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ). Если отпуск своевременно не оплачен, то время его начала переносится на день, следующий после полной выплаты отпускных, если иное не предусмотрено соглашением работника и работодателя.

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

3.9. Выдавать каждому работнику расчетный листок с указанием в нем составных частей заработной платы.

По согласованию с уполномоченным представителем работников Учреждения производятся:

- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда;

- распределение премиальных выплат, распределение экономии фонда оплаты труда.

3.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты.

**IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (Приложение №2), графиком работы, утвержденными работодателем по согласованию с уполномоченным представителем работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная 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 учетом норм и часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов педагогической нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.4. 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 восемнадцати лет),

- а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с

медицинским заключением.

4.5. Составление графика работы осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогов и других работников, а так же специфики работы учреждения. При составлении графика работы администрация руководствуется приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 №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» и нормами рабочего времени работников».

График работы согласовывается с уполномоченным представителем работников и доводится до сведения работников под роспись.

Администрация разрабатывает по согласованию с уполномоченным представителем работников график сменности работников учреждения (воспитателей, сторожей) и знакомит под роспись работников с этим графиком не позднее, чем за месяц до его введения.

4.6. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.7. 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.

4.8. 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.

4.9. Работа педагогических работников по замене отсутствующих воспитателей производится на основании соответствующего приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и регулируется ст. 99 ТК РФ.

При замещении имеет место исполнение обязанностей временно отсутствующего воспитателя. За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (с согласия работника) производится доплата, размер которой определяется соглашением сторон (ст. 151 ТК РФ).

В случае, когда работник приступил к замещению, прекратить выполнение дополнительной работы работник может, письменно предупредив заведующего за три рабочих дня.

4.10. Во время подготовки учреждения к новому учебному году (без присутствия детей) учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал учреждения привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени. Педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы в пределах их установленного объема педагогической работы.

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

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ч.3 ст.123 ТК РФ).

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

4.12. Работодатель обязуется:

4.12.1. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет

непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) Уставом учреждения, или настоящим коллективным договором.

4.13. Выходными днями являются суббота и воскресенье (ст.111 ТК РФ).

4.14. Время перерыва для отдыха и питания работников, графики сменности, работы в

выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.108 ТК РФ).

**V. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ**

**КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

5.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и дополнительного профессионального образования работников.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

5.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года в соответствии с подпунктом 2 пункта 5 статьи 47 ФЗ РФ от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

5.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется на профессиональное обучение 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).

5.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173 – 177 ТК РФ.

5.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (Приказ Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 № 276) и по ее результатам устанавливать доплаты работникам, соответствующие полученным квалификационным категориям со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

Работодатель обязуется:

6.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу уполномоченному представителю рабочих не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Работодатель обязуется в письменной форме сообщать в органы службы занятости в установленный срок о ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников, введении режима неполного рабочего времени, а также предоставлять информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

6.2. Стороны договорились, что:

6.2.1. Преимущественное право на оставление на работу при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет;

- работники, имеющие почетные звания, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, удостоенные знаками отличия и Почетными грамотами, в т.ч. знаками и грамотами профсоюза не ниже уровня обкома профсоюза;

- молодые специалисты,

- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка и дополнительное профессиональное образование ) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

- работники, применяющие инновационные методы работы, подтвержденные экспертными заключениями соответствующих методических служб.

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

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

**VII. ГАРАНТИИ, СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ**

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Обеспечивает внеочередное предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в дошкольных учреждениях.

7.2. При проведении аттестации на соответствие занимаемой должности педагогических работников соблюдаются следующие условия:

7.2.1. Уполномоченный представитель рабочих входит по должности в состав аттестационной комиссии в соответствии с «Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденном приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 № 276.

7.2.2. По истечении срока действия квалификационной категории у педагогических

работников может быть сохранена оплата труда с учётом имевшейся у них квалификационной категории на срок до двух лет после выхода на работу в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;

- нахождении в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;

- нахождение в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;

- нахождения в длительном отпуске в соответствии с подпунктом 4 пункта 5 статьи 47

Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- возобновления педагогической работы в течении года после ее прекращения в связи с сокращением штата, численности, реорганизацией, ликвидацией образовательной организации;

- закрытия образовательной организации на капитальный ремонт при условии оформления отпуска без сохранения заработной платы, либо перевода на другую работу (не связанную с педагогической деятельностью) в данной организации.

Сохранение указанной оплаты труда производится на основании заявления работника, поданного в течении одного месяца со дня выхода на работу или окончания срока действия квалификационной категории .

7.2.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее одного года, имеющаяся у них квалификационная категория по заявлению работника сохраняется до наступления пенсионного возраста. Заявление о продлении квалификационной категории от лиц предпенсионного возраста подается в сроки, предусмотренные «Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденном приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 № 276 для подачи заявления на аттестацию, в период действия квалификационной категории.

В случае назначения пенсии досрочно по любым основаниям повторное продление действия квалификационной категории до наступления у педагогического или руководящего работника возраста, установленного ст. 7 федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», не допускается.

Квалификационная категория не продлевается педагогическим и руководящим работникам, которым осталось менее двух лет до наступления права на пенсию в связи с педагогической деятельностью.

7.2.4. В случае если работнику присваивается более низкая квалификационная категория, ранее имевшаяся квалификационная категория продолжает действовать до окончания ее срока действия.

7.3. Администрация представляет работников учреждения к

награждению ведомственными и государственными наградами, почетными грамотами

администрации города и области (согласно положениям и квотам).

**VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

Работодатель обязуется:

8.1. 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).

Для реализации этого права заключать ежегодно Соглашение по охране труда (Приложение №3) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, стоимости, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц и ожидаемой социальной эффективности.

8.2. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в установленные сроки.

8.3. 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 и календарного года.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью, и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст.221 ТК РФ).

8.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

8.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.9. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.11. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда. Составлять акт проверки выполнения соглашения 2 раза в году.

8.12. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

**IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

9.1. Соблюдать Устав организации и Правила внутреннего трудового распорядка.

9.2. Соблюдать требования, установленные законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

9.3. Экономно расходовать энергоресурсы (тепло, вода, электроэнергия).

9.4. Бережно относиться к оборудованию и имуществу организации, обеспечивать его сохранность.

9.5. Поддерживать чистоту и порядок на территории и в рабочих помещениях организации. Каждый работник в период подготовки организации к новому учебному году обязуется принять участие в благоустройстве территории и своих рабочих мест.

9.6. Активно участвовать в обсуждении вопросов коллективного договора, в собраниях и мероприятиях проводимых учреждением .

**X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДОГОВОРА НА НОВЫЙ СРОК**

Стороны договорились, что:

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

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

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников в срок, согласно годового плана.

10.4. Рассматривают в 10 дневные сроки все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. 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 санкционированной забастовки.

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

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

**ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

1. Положение об оплате труда на 14л., в 1 экз

2. Правила внутреннего трудового распорядка на 11 л., в 1 экз.

3. Соглашение по охране труда на 1 л., в 1 экз.

4. Положение о компенсационных выплатах на 2 л., в 1 экз.