



## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между Работодателем и работниками муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Сказка» (далее по тексту ДООУ) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ДООУ (ст.40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ)).

1.2. Коллективный договор (далее – Договор) заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются:

Работники ДООУ, в лице их представителя – председателя Совета трудового коллектива Барановой Веры Александровны;

работодатель - ДООУ, в лице его представителя – заведующего Селиверстовой Марины Юрьевны

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников ДООУ.

1.5. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение десяти дней после его подписания.

1.6. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При ликвидации ДООУ Договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации. (ст.43 ТК РФ).

1.8. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном сторонами при его заключении.

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

1.10. Пересмотр обязательств сторон настоящего Договора возможен только по обоюдному согласию сторон и не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения, предусмотренных ранее действовавшими обязательствами.

1.11. В досудебном порядке спорные вопросы по разъяснению и реализации положений Договора решаются сторонами с помощью переговоров.

1.12. Настоящий Договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.13. Перечисленные в настоящем пункте Договора локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются неотъемлемыми приложениями к настоящему Договору и имеют с ним одинаковую юридическую силу:

- Список профессий и должностей работников, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день в ДООУ детский сад «Сказка» (приложение № 1).

1.14. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, утверждает Работодатель по согласованию с председателем Совета трудового коллектива.

## **2. Заключение, изменение и прекращение трудового договора**

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса РФ, а также в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

2.2. При заключении трудовых договоров с работниками используются рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н.

2.3. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным действующим законодательством.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.6. При приеме на работу, работодатель обязан ознакомить работника под роспись с уставом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.7. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.8. Заключение трудового договора с педагогическими работниками осуществляется с учетом особенностей их труда в части установления запрета на занятие педагогической деятельностью (ст. 331 ТК РФ).

2.8.1. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

Право на занятие иных должностей в ДОУ имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

Права, обязанности и ответственность работников ДОУ устанавливаются законодательством Российской Федерации, уставом ДОУ, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами ДОУ, должностными инструкциями и трудовыми договорами.

Если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

2.8.2. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.9. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение режима работы ДОО, а так же изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности).

2.10. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца. 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. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается согласно ст. 15 ТК РФ.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

### **3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для нужд ДОО.

3.2. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. В случае необходимости в переподготовке кадров для ДОО, по решению работодателя, для дальнейшего успешного функционирования ДОО профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. 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).

3.3.3. Повышать квалификацию педагогических работников ДОО не реже одного раза в три года.

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. 173-177 ТК РФ.

При направлении работника на обучение работодателем для получения второго профессионального образования соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме предоставлять также работникам гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ.

3.3.5. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории в соответствии с законодательством.

3.3.6. Организовать один раз в пять лет проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым

ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности, если им по результатам аттестации не установлена квалификационная категория.

Создать для этих целей в ДОО аттестационную комиссию (п. 2 ст. 49 Федерального закона № 273-ФЗ).

3.3.7. Определять необходимость и сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

3.3.8. В целях проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности готовить представления, вносить представления в аттестационную комиссию.

3.3.9. В случаях и порядке, установленных в Положении об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Кондинского района, подведомственных управлению образования администрации Кондинского района, утвержденного постановлением администрации Кондинского района от 23 марта 2020 года № 548 (далее - Положением о системе оплаты труда работников ДОО), производить повышенную оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия.

#### **4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

4.1. Трудовой договор с работником может быть, расторгнут на основаниях и в порядке, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, сохранялось место работы (должность).

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. О предстоящем расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников ДОО работники предупреждаются под роспись не менее, чем за 2 месяца до увольнения. Сокращение этого срока предупреждения возможно по просьбе работника, выраженной письменным заявлением (ч.3 ст. 180 ТК РФ), при этом работодатель выплачивает Работнику выходное пособие (ч.1 ст.178 ТК РФ).

4.3.2. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из ДОО инвалидов.

4.3.3. При появлении новых рабочих мест в ДОО, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из ДОО в связи с сокращением численности или штата.

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

- работники предпенсионного возраста (не более чем за пять лет до пенсии);
- педагогические работники – не более чем за два года до назначения досрочной трудовой пенсии;
- с более высокой производительностью труда и квалификацией;
- при равной производительностью труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:
  - беременным женщинам и женщинам, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноким родителям при наличие ребенка до четырнадцати лет и ребенка - инвалида – до шестнадцати лет.

4.4.1. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

4.4.2. Не допускается изменение условий трудового договора либо расторжение трудового договора с педагогическим работником по пункту 3 части первой статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации) при изменении требований к его квалификации, в том числе установленных профессиональными стандартами, если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая либо высшая квалификационная категория.

## **5. Рабочее время и время отдыха.**

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ДОУ, графиком сменности, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ДОУ, а также условиями трудового договора и данным Договором.

5.2. Для работников ДОУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю для женщин, 40 часов для мужчин за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется в соответствии с 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» (с изменениями и дополнениями) и Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (Зарегистрировано в Минюсте России 01.06.2016 N 42388).

5.3. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.4. Работа в выходные дни и нерабочие праздничные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ. Привлечение работников ДОУ к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника.

5.6. Привлечение работников ДОУ к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о системе оплаты труда работников ДОУ.

5.7. В летнее – оздоровительный период и периоды закрытия ДОУ, на время ремонтных работ, все сотрудники привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (косметический ремонт, работа на территории ДОУ), в пределах установленного им рабочего времени.

5.8. Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем обеспечивается путем одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 7,2 часов в неделю для каждого воспитателя.

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с председателем Совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст.262.2).

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

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

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. Работникам ДОУ предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней.

5.10.2. Отдельным категориям Работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- с ненормированным рабочим днем (по инициативе работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень категорий работников (заведующий ДОУ, заместитель заведующего, заведующий хозяйством) эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка ДОУ, в зависимости от объёма работы, степени напряжённости труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пред

елами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий на основании ст. 119 ТК РФ и в соответствии с приложением № 2.

- Инвалиды 2 и 3 групп на основании ст. 23 ФЗ №181 Федеральный закон "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" от 24.11.1995 N 181-ФЗ (последняя редакция) имеют право на дополнительный отпуск (два календарных дня) за счет средств работодателя.

5.10.3. Предоставлять работнику по письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;  
- родителям, жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 дней;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- в случаях рождения ребенка, регистрации брака работника, смерти близких родственников - до 5 календарных дней (ТК РФ ст.128);

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.263 ТК РФ).

5.11. Общим выходным днём является суббота, воскресенье.

5.12. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут и не более 2 часов (ст. 108 ТК РФ).

## **6. Оплата и нормирование труда.**

6.1. Оплата труда работников ДОО осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского округа - Югра, муниципальными нормативными актами Кондинского района, а также локальными нормативными актами ДОО.

6.2. Система оплаты труда работников ДОО устанавливается локальными нормативными актами ДОО, которые принимаются работодателем по согласованию с председателем Совета трудового коллектива.

6.3. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда и осуществляется в ДОО в едином размере в отношении всех категорий работников.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца: за первую половину 10 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 25 числа.

6.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

6.6. Работодатель обязуется:

6.6.1. Своевременно знакомить работников ДОО с условиями оплаты их труда, изменениями условий оплаты труда.



6.6.2. Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы (расчетный лист), размерах и основных производных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Расчетные листки по заявлению работника могут быть направлены на электронную почту.

6.6.4. Оплачивать отпуск не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК), выплата при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

6.6.5. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате приостановления работником работы в связи с нарушением работодателем сроков выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученного работником заработка с уплатой денежной компенсации (ст.236 ТК РФ).

## **7. Гарантии и компенсации.**

7.1. Выплаты работникам, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

7.2. Работникам ДОУ один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

7.3. В соответствии с Постановлением Администрации Кондинского района от 04.03.2013 № 495 «О Порядке компенсации расходов для лиц, проживающих в Кондинском районе Ханты – Мансийского округа - Югры, работающих в организациях, финансируемых из средств местного бюджета, к месту использования отпуска и обратно» (с изменениями и дополнениями) один раз в два года оплачивает за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах территории РФ любым видом транспорта, в том числе личном (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом 30 килограммов.

## **8. Охрана труда и здоровья.**

8. Работодатель ДОУ в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуются:

8.1. Обеспечить право работников ДОУ 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 заключить соглашение по охране труда, в установленном порядке с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда, в состав комиссии включить председателя Совета трудового коллектива.

По её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда, с последующей сертификацией.

По результатам специальной оценке условий труда устанавливать работникам доплаты за вредные и (или) опасные условия труда.

8.3. Проводить со всеми работниками ДОУ обучение и проверку знаний требований охраны труда. С работниками рабочих профессий проводить обучение оказанию первой помощи пострадавшим, не реже одного раза в год.

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

8.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

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

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

8.8. В случае обоснованного 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.

8.9. Обеспечивать гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные законодательством РФ.

8.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).

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

8.12. Осуществлять совместно с комиссией по охране труда контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.13. Оказывать содействие комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в ДОУ. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.14. Работодатель обязан обеспечить проведение, за счет средств ДОУ, обязательных, предварительных (при поступлении на работу и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), психиатрического освидетельствования. Прохождение обязательных, предварительных и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования по направлению работодателя являются обязанностью работника.

8.14.1. Обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи (ч. 11 ст. 41 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»).

8.15. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ).

8.15.1. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.15.2. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

8.16. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников ДОУ.

8.17. В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ /СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ-инфекцией или пострадавшими от этого заболевания, работодатель проводит следующие профилактические мероприятия:

8.17.1. Предотвращение новых случаев ВИЧ-инфекции.

С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей организация проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает:

- распространение информации и информационных материалов по ВИЧ-инфекции среди работников;
- включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда.

8.17.2. Недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников. Признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не является обязательным условием при приеме на работу.

8.17.3. Консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению). Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

## **9. Контроль за выполнением коллективного договора.**

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

9.2. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.3. 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.

9.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств Договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

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

**Перечень должностей (профессий)  
работников с ненормированным рабочим  
днем (ст.101: 119 ТК РФ)**

№	Наименование должности (профессии)	Продолжительность отпуска (в календарных днях)
1	Заведующий	5
2	Заведующий хозяйством, заместитель заведующего	4

