

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Большеусинский детский сад»

(далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, заключённым между Работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Большеусинский детский сад» (далее – Работники) и муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением «Большеусинский детский сад (далее – Работодатель) в лице заведующей Крыловой Раисы Яковлевны действующий на основании Устава в соответствии с действующим законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (далее - трудовое законодательство).

1.2. Коллективный договор заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

регулирования социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующих её стабильной работе, успешному долгосрочному развитию.

установления дополнительных социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с трудовым законодательством, соглашениями;

создания благоприятного психологического климата в коллективе;

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех «Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики"

1.3. Настоящий коллективный договор разработан на основе -Трудовой Кодекс РФ (далее – ТК РФ);

- Трехстороннее соглашение о взаимодействии в области социально –трудовых отношений Пермском крае на 2017-2019 годы

- Соглашение между Министерством образования и науки Пермского края и Пермской краевой территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально- трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2014- 2016 годы. Продлено до 2019 года (28.12.2016г)

- Т[рехстороннее соглашение о взаимодействии в области социально-трудовых отношений в Пермском крае на 2017-2019 годы (зарегистрировано 11 ноября 2016 г. № СЭД-01-37-88)](http://www.minpromtorg.permkrai.ru/dokumenty-dlya-novostey/%D0%A2%D1%80%D0%B5%D1%85%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D0%B5%D0%B5%20%D1%81%D0%BE%D0%B3%D0%BB%D0%B0%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%20%D0%B2%D0%B7%D0%B0%D0%B8%D0%BC%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%B9%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B8%D0%B8%20%D0%B2%20%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B8%20%D1%81%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE-%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D1%85%20%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%BE%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B9%20%D0%B2%20%D0%9F%D0%B5%D1%80%D0%BC%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%BA%D1%80%D0%B0%D0%B5%20%D0%BD%D0%B0%202017-2019%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D1%8B.pdf)

- Соглашение «О минимальной заработной плате в Пермском крае на 2017-2019» [(зарегистрировано 11 ноября 2016 г. № СЭД-01-37-89).](http://www.minpromtorg.permkrai.ru/dokumenty-dlya-novostey/%D0%A1%D0%BE%D0%B3%D0%BB%D0%B0%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%20%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B8%D0%BC%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B9%20%D0%B7%D0%B0%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%BE%D0%B9%20%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D0%B2%20%D0%9F%D0%B5%D1%80%D0%BC%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%BC%20%D0%BA%D1%80%D0%B0%D0%B5%20%D0%BD%D0%B0%202017-2019%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D1%8B.pdf) 1.4. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения после обсуждения на собрании работников.

1.5. Работодатель обязуется в течение 3-х дней после подписания, ознакомить с содержанием настоящего коллективного договора, изменений и (или) дополнений к нему всех Работников организации, а также всех вновь поступающих Работников при их приёме на работу до подписания трудового договора, обеспечивать доступность и гласность содержания, выполнения условий коллективного договора путём проведения собраний, отчётов должностных лиц, через информационные стенды, и др.) *(ст. 68 ТК РФ).*

Если вступление в силу коллективного договора (изменений и (или) дополнений к нему, его отдельных положений) способно повлечь изменение определённых сторонами условий трудовых договоров с работниками, работодатель обязан ознакомить работников с такими изменениями не позднее чем за 2 месяца до их введения, если иные сроки не установлены трудовым законодательством.

**2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение качества оказываемых услуг населению. В этих целях:

**Работодатель обязуется:**

2.1. Добиваться стабильной деятельности организации, повышения культуры сотрудничества, дисциплины труда, уровня оплаты труда Работников, их профессионализма, не допускать случаев снижения размера оплаты труда, тарифных ставок (окладов).

2.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.3. Обеспечивать Работников необходимыми материалами, иными средствами и предметами, необходимыми для выполнения работы, надлежащего качества.

2.4. Обеспечить подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование работников.

2.5. Представлять Общему собранию полную и достоверную информацию, необходимую:

по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

о введении технологических изменений, которые повлекут за собой изменение условий труда работников, в срок не позднее чем за два месяца;

о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников;

об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

о предстоящем высвобождении Работников не позднее, чем за 2 месяца, а при массовом высвобождении Работников, не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

по другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством, учредительными документами работодателя, настоящим коллективным договором, соглашениями.

2.6. Содействовать инициативе работников в части создания первичных профсоюзных организаций, создавать условия, обеспечивающие деятельность ППО и Профсоюзного комитета в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.7. Своевременно выполнять предписания органов государственного контроля (надзора), муниципального контроля, представления соответствующих правовых инспекций (инспекторов) по устранению нарушений трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.8. Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией, в формах:

учёта мнения Представительного органа или согласования с Представительным органом локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также настоящим коллективным договором (ч. 2, 3 ст. 8 ТК РФ);

предоставления информации по вопросам, непосредственно затрагивающим права и законные интересы работников,в том числе о средней и минимальной заработной плате работников, ее индексации и т.д.;

участия Работников в ведении коллективных переговоров по разработке и заключению коллективного договора, его принятии и изменении и (или) дополнении, в том числе посредством участия в принятии коллективного договора (изменений и (или) дополнений к нему) на общем собрании работников;

**Представительный орган обязуется:**

2.9. Способствовать устойчивой деятельности организации ее развития.

2.10. Способствовать соблюдению Работниками Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.11. Представлять интересы Работников при решении вопросов, затрагивающих их социально-трудовые права и законные интересы, в отношениях с Работодателем, а также при урегулировании разногласий и разрешении трудовых споров с Работодателем.

2.12. Добиваться от Работодателя приостановки действия (отмены) решений, противоречащих трудовому законодательству, коллективному договору, соглашениям, локальным нормативным актам Работодателя.

2.13. Осуществлять контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства, выполнением условий коллективного договора.

2.14. Способствовать доведению Работодателем до Работников полной и достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.15. В случае задержки выплаты заработной платы работникам принимать меры по принудительному взысканию задолженности по заработной плате через комиссии по трудовым спорам (далее – КТС) Работодателя или в судебном порядке.

Инициировать создание КТС Работодателя, с утверждением Представительным органом кандидатур представителей Работников в КТС с последующим их утверждением на общем собрании работников.

**Работники обязуются:**

2.16. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором**,** Правилами внутреннего трудового распорядка и требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.17. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя) и других работников.

2.18. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.19. Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя).

2.20. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии.

**Работодатель имеет право:**

2.21. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.

2.22 Привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

2.23. Принимать локальные нормативные акты.

2.24. Иметь другие права в случаях, предусмотренных законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями.

**Представительный орган имеет право:**

получать необходимую информацию от Работодателя по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам;

свободно распространять информацию о своей деятельности;

оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи Работникам.

**Работник имеет право на:**

2.25. Заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами.

2.26. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.27. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным и трудовым договорами.

2.28. Своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы не ниже уровня, установленного трудовым законодательством, коллективным договором.

2.29. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени либо сокращенного рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных и иных отпусков.

2.30. На подготовку и дополнительное профессиональное образование.

2.31. Участие в управлении организацией, в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями и уставом Работодателя формах.

2.32. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих социально-трудовых прав, свобод, законных интересов.

2.33. Возмещение вреда, причинённого в связи с исполнением трудовыхобязанностей, в т.ч. морального вреда, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.34. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора а также на информацию о выполнении коллективного договора.

2.35. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

**3. ОПЛАТА ТРУДА**

3.1. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда (ст.132 ТК РФ).

3.2.Работодатель обязуется с 01 января 2017 годав соответствии с Региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Пермском крае обеспечивать минимальную месячную заработную плату работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности):

в сфере бюджетного сектора экономики для всех категорий работников в размере 10 251рублей;

заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя: оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и их повышение компенсационные и стимулирующие выплаты в том числе в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за работу в ночное время и др) иные выплаты компенсационного характера, установленные в соответствии с Положением об оплате труда и стимулировании работников МБДОУ «Большеусинский детский сад», которое принимается Работодателем с учётом мнения выборного Представительного органа, и является неотъемлемой частью данного коллективного договора *(ст. 135, 143 ТК РФ).*

3.3. Производить начисление и выплату стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат) согласно Положению.

3.4. Обеспечивать своевременную и в полном объёме выплату Работникам заработной платы.

3.5. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1% ставки действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя *(ст. 236 ТК РФ).*

3.6. Производить работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, доплату к тарифной ставке (окладу), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда в размере 10 % (т.е. не ниже 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);

3.7. Устанавливать при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором,доплаты, конкретный размер которых устанавливается с учётом объема дополнительной работы.

3.8. Производить доплату за каждый час работы в ночную смену в размере 35% тарифной ставки (оклада).

Ночной считается смена, которая приходится на ночное время (с 10 часов вечера до 6 часов утра)*.*

3.9. Сохранять среднюю заработную плату и место работы Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения.

3.10. Сохранять среднюю заработную плату Работникам за все рабочее время, затрачиваемое на прохождение обязательных периодических медицинских осмотров, профилактических осмотров или диспансеризации. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения обязательных медицинских обследований.

3.11. Оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере.

3.12. Оплачивать в размере средней заработной платы Работника время простоя по вине Работодателя, оплачивать в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада) *(ст.157 ТК РФ).*

3.13 Заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца вбезналичной форме путём перечисления на указанный работником счёт в банке: 27 числа каждого месяца – 1-ая половина заработной платы и 12 числа - окончательный расчёт за месяц работы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня *(ст. 136 ТК РФ).*

3.14. Производить оплату отпуска не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска *(ст. 136 ТК РФ)*. В случае не своевременной оплаты ежегодного оплачиваемого отпуска либо если работник был предупреждён о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала, перенести по письменному заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Расчёт средней заработной платы работника для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата (ч. 6 ст. 139 ТК РФ).

3.15. Ставить в известность Работника об изменении определённых сторонами условий трудового договора, в случаях, когда изменение таких условий в соответствии с трудовым законодательством допускается в одностороннем порядке, не позднее, чем за два месяца.

3.16. Не снижать заработную плату работникам, получающим оклад (должностной оклад) при наличии в календарном месяце нерабочих праздничных дней, в которые они не привлекались к работе.

3.17. Ежемесячно производить начисление и выплаты районного коэффициента к месячному заработку работника, начисления и уплаты страховых платежей в фонды социального страхования, медицинского страхования, пенсионных взносов в Пенсионный фонд.

**4. Трудовой договор и обеспечение занятости**

4.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, а также трудовым договором, заключённым в письменной форме. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством, а также отраслевым и региональным соглашениями, настоящим коллективным договором.

**Работодатель обязуется:**

4.2. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

4.3. Срочные трудовые договоры заключать с принимаемыми вновь работниками только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, и только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

4.4. Выполнять условия заключённых трудовых договоров.

4.5. Изменять определёные сторонами условия трудового договора, в том числе осуществлять перевод на другую работу, только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.6. Рассматривать все вопросы, связанные сликвидацией организации, изменением формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления работы, влекущие за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда с участием Представительного органа.

4.7. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ в письменной форме сообщать об этом Представительному органу не позднее чем за два месяцев до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников соответственно не позднее чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ*.*

Осуществлять подготовку работников (их профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование на условиях и в порядке, которые определяются настоящим коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

4.8. При сокращении численности или штата обеспечить преимущественное право на оставление на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации помимо категорий работников, предусмотренных ТК РФ, предпочтение на оставление на работе имеют:

проработавшие в организации свыше 5 лет;

работники за 2 года до наступления пенсионного возраста;

многодетные матери (отцы);

другие категории работников (ст. 179 ТК РФ).

4.9. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определённые сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя в порядке, установленном ТК РФ, за исключением изменения трудовой функции работника.

Если работник не согласен работать в новых условиях, а также в иных случаях, установленных ТК РФ, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, как имеющиеся у него в данной местности, так и в других местностях.

Изменения определённых сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящим пунктом, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным настоящим коллективным договором, соглашениями.

**Представительный орган обязуется:**

4.10. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также локальных нормативных актов организации, трудовых договоров, настоящего коллективного договора, соглашений.

4.11. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей организации.

4.12. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

**5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учётом мнения Представительного органа организации, а также графиками сменности.

5.2. Общими выходными днями являются суббота, воскресенье *(ст. 111 ТК РФ).*

5.3. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не *более 36* часов в неделю (*ст. 92 ТК РФ)*.

5.4. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы сокращается на один час - для всех Работников *(ст. 95 ТК РФ)*;

5.5. Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка*(ст. 108 ТК РФ).*

5.6. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск педагогическим работникам продолжительностью 42 календарных дня 28 календарных дней для обслуживающего персонала *(ст. 115 ТК РФ).*

5.7. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым Работодателем. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить Работника не позднее, чем за две недели до его начала *(ст. 123 ТК РФ).*

5.8. По желанию Работника ежегодный отпуск может быть разделён на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней *(ст. 125 ТК РФ)*.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска, а также в иных случаях, установленных трудовым законодательством, локальными нормативными актами Работодателя *(ст. 124 ТК РФ).*

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо в случаях предупреждения работника о начале отпуска позднее чем за две недели, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами. *(ст. 124 ТК РФ).*

При увольнении работникам выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

5.9. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность таких отпусков определяется по соглашению между работником и работодателем *(ст. 128 ТК РФ),* если иное не установлено трудовым законодательством*.*

5.10. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы *(ст. 128 ТК РФ)*:

б) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

д) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней в году.

е) работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям (отцам), воспитывающим ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, - 14 календарных дней в году. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ)

**6. Охрана труда**

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, экологической безопасности, санитарно-гигиенического благополучия работника.

**Работодатель обязуется:**

6.2. Обеспечить организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ организации.

6.3. Разрабатывать и по согласованию с Представительным органом утверждать Правила и Инструкции по охране труда.

6.4. Осуществлять  обучение приёмам оказания первой помощи, пострадавшим на работе, проведение инструктажа по охране труда.

6.5. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, стажировку, обучение и проверку знаний требований охраны труда.

6.6. Организовать проведение обязательных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров за счёт собственных средств, а также внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинским заключением и обеспечением данного обследования в рабочее время с сохранением среднего заработка за время обследования (Приложение № \_\_\_\_\_).

6.7. Обеспечить работников спецодеждой, в соответствии с установленными нормами. Организовать проведение стирки, сушки и ремонта спецодежды.

- обеспечить гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством работникам, совмещающим работу с обучением.

6.8. Обеспечить ежегодно выполнение плана мероприятий по подготовке организации к работе в осенне-зимний период к 15 сентября текущего года.

**Представительный орган обязуется:**

6.9. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на работе, интересы работников по вопросам условий охраны труда и безопасности.

6.10 Вносить предложения Работодателю по вопросам улучшения работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации.

6.11. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, вправе потребовать от Работодателя приостановки работ и немедленного устранения этих нарушений.

6.12. Принимать участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах.

**Работники обязуются:**

6.13 Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.14 Проходить обучение оказанию первой помощи при несчастных случаях в организации, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.15 Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

6.16. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в организации.

6.17. Вносить предложения по улучшению условий и охраны труда на рабочих местах и добиваться их реализации

**7. Заключительные положения**

7.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком до трёх лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами (предпочтительный вариант – указать конкретную дату вступления коллективного договора в силу) (ст. 43 ТК РФ).

7.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, при реорганизации в форме преобразования.

7.3. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

7.4. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

7.5. При ликвидации муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Большеусинский детский сад» коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

7.6. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

**перечень приложений к коллективному договору:**

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда и стимулировании работников МБДОУ «Большеусинский детский сад»

3.Примерная форма трудового договора.

4.Положение о комиссии по стимулированию

5.Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, работа в которых

предусматривает повышенный до 12% уровень ставок заработной платы.

6. Перечень работ, где по условиям производства (работы) предоставляется возможность для отдыха и приема пищи в рабочее время.