От работодателя: **От работников:**

_____ _____В.П.Хрущева _____Балашова Е.А.

Подпись, ФИО Подпись, ФИО

заведующий МДОУ «Д/с №16»

«__» _____20___г. «__» _____20___г.

М.П.

Хрущева Виктория Петровна

Подписано цифровой подписью: Хрущева Виктория Петровна
Дата: 2023.02.28 10:39:52 +03'00'

Коллективный договор

Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №16 общеразвивающего вида»

на 2023- 2026годы

Г.Ухта

Содержание

1. Общие положения 4
2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации 6
3. Трудовой договор 7
4. Занятость, гарантии при возможном высвобождении 8
5. Рабочее время и время отдыха 9
6. Условия и охрана труда 10
7. Охрана здоровья. Поддержка здорового образа жизни 12
8. Социальные льготы и гарантии 14
9. Работа с молодежью 14
10. Гарантии прав выборных профсоюзных органов и их работников 15
11. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров 15
12. Ответственность сторон социального партнерства 15
13. Заключительные положения 16
Примечания 17

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №16 общеразвивающего вида» (сокращенное наименование – МДОУ «Д/с №16») (далее- Учреждение).

Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильнойработы Учреждения;

закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников посравнению с действующим законодательством;

реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон запринятые обязательства.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольной образовательной организации (далее организация) 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 и отраслевыми региональными и территориальными соглашениями.

1.2. Сторонами Договора (далее – Стороны) являются:

работодатель, муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №16 общеразвивающего вида» представленный в лице заведующего Хрущевой Виктории Петровны, именуемый далее «Работодатель», и **работники** Учреждения, именуемые далее «работники», в лице их представителя - воспитателя Балашовой Елены Анатольевны (протокол №4 от

28.12.2022г. заседания общего собрания работников МДОУ «Д/с №16»), именуемой далее «Представитель»,

1.3. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.4. Договор заключен полномочными представителями Сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работе организации (предприятия);

- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон за принятые обязательства.

1.5. Стороны Договора в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами.

1.6. Стороны Договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется*:*

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации к повышению производительного труда;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

-осуществлять реализацию мероприятий по созданию в организации института наставников для молодых специалистов и трудоустроенных инвалидов из числа высококвалифицированных специалистов.

Работники обязуются

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.7. Условия Договора обязательны для его Сторон.

2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

2.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

2.1.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основании «Положения об плате труда», являющегося частью Договора (приложение № 2), принятого с учетом мнения Представителя работников.

2.1.2. Конкретные тарифные ставки (оклады) по категориям работников и отдельным профессиям приведены в Приложении № 2 к Договору.

2.1.3. Заработная плата выплачивается работнику в денежной форме (в рублях). Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца: 15 и 30 числа каждого месяца, в кассе МУ «Управление образования», либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных Договором или трудовым договором (статья 136 ТК РФ).

2.1.4. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации (статья 150 ТК РФ).

2.1.5. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учётом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, Работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу *(статья 150 ТК РФ)*.

2.1.6. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника; по причинам, не зависящим от Сторон, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки (должностного оклада) работника, рассчитанных пропорционально времени простоя(статья 157 ТК РФ).

2.1.7. Работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда производится в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (статья 147 ТК РФ).

2.1.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата *(статья 151 ТК РФ)*.

Конкретный размер доплаты работнику определяется соглашением с Работодателем .

2.1.9. Вознаграждение по итогам работы организации (предприятия) за год выплачивается в соответствии с Положением об оплате труда (приложение № 2).

2.1.10. Другие виды вознаграждений (за выслугу лет, за профессиональное мастерство и иные) выплачиваются в соответствии с Положением об оплате труда (приложение № 2).

2.1.11. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию по направлению организации, за время всего обучения сохраняется их средняя заработная плата (глава 26 ТК РФ).

2.1.12. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала *(статья 136 ТК РФ)*. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником *(статья 124 ТК РФ).*

2.2. Гарантии и компенсации:

2.2.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы *(статья 168 ТК РФ)* по проезду, найму жилого помещения, суточные, иные расходы в следующих размерах: в пределах финансирования .

2.2.2. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях, предусмотренных ТК РФ*(статьи 173-177 ТК РФ).*

2.2.3. Работникам организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, производится компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

2.2.4.Работникам организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, производится компенсация расходов, связанных с переездом.

3. Трудовой договор

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Договором *(статья 68 ТК РФ).*

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в статье 59 ТК РФ.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня до его увольнения.

3.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.4. В условия трудового договора соглашением сторон может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в статьях 70, 207 ТК РФ .

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послужившим основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание *(статья 71 ТК РФ).*

3.5. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность освоить новую (в том числе смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

3.5.1. Для создания системы переподготовки работников Сторонами разрабатывается план повышения квалификации и подготовки кадров.

3.5.2. Стороны Договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны производиться исходя не только из интересов производства, но и потребностей личностного роста работника.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и перечень профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения Представителя.

Стороны договорились, что работник имеет право повышать свою квалификацию за счет Работодателя с периодичностью не реже раз в 3 года.

4. Занятость, гарантии при возможном высвобождении

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, реорганизации, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Представителя работников.

4.2. Работодатель и Представитель работников обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения , ухудшения финансово-экономического положения Учреждения.

4.3. Работодатель может организовать переобучение высвобождаемых работников новым профессиям.

4.4. При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе помимо категорий,

предусмотренных статьей 179 ТК РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшим в организации более 15 лет;
- женщинам, имеющим несовершеннолетних детей в возрасте до 18 лет;

4.5. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время.

5.1.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Представителя (Приложение № 1), а также графиками сменности, составленными с учетом мнения Представителя.

Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за месяц до их введения в действие (в соответствии со статьей 103 ТК РФ).

5.1.2. Устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю мужчинам (*статья 91 ТК РФ)*.

Работающим женщинам устанавливается сокращенная рабочая неделя – 36 часов.

(В соответствии со статьей 320 ТК РФ для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя).

5.1.3. Выходные дни предоставляются работникам в следующем порядке: Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, (с учетом положений статьи 111 ТК РФ). Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и с учетом мнения Профсоюза на основании письменного приказа Работодателя *(статья 113 ТК РФ)*. Работа в выходной день подлежит оплате не менее чем в двойном размере *(статья 153 ТК РФ)*, или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.1.5. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с Приложением № 8 *(статья 108 ТК РФ)*.

5.1.6. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью __28__ календарных дней *(не менее 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ)*;

Педагогическим работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью __42__ календарных дня;

Дополнительный отпуск 16 календарных дней за работу в в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

5.1.7. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем с учетом мнения Представителя. График отпусков составляется не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или удобное для них время пользуются работники: женщины имеющие 3х и более детей .

5.1.8. По желанию работника и с согласия Работодателя ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

6. Условия и охрана труда

6.1. **Обязательства работодателя** в соответствии с действующим законодательством и нормативно-правовыми актами по охране труда:

6.1.1. Создать в организации (предприятии) службу охраны труда или ввести должность специалиста по охране труда. В целях обеспечения требований охраны труда и проведения профилактической работы создать уголок охраны труда *(статья223 ТК РФ)*.

6.1.2. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (*статья 214 ТК РФ*).

6.1.3. Провести специальную оценку условий труда *(статья 214 ТК РФ)*.

6.1.4. Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры работников (приложение №10) *(статьи 214, 220 ТК РФ)*.

6.1.5. Приобретать и выдавать за счет собственных средств организации сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами (приложение № 5) *(статьи214, 221 ТК РФ)*.

6.1.6. Организовать проведение стирки, чистки, дезинфекции, дегазации, дезактивации, обеспыливания, обезвреживания и ремонта средств индивидуальной защиты (пункт22 Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н).

6.1.7. Приобретать и выдавать за счет собственных средств Учреждения смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами (приложение № 5) *(статьи214, 221 ТК РФ)*.

6.1.8. Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда *(статья219 ТК РФ)*.

6.1.9. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда *(статья214 ТК РФ)*.

6.1.10. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров *(статья 214 ТК РФ)*.

6.1.11. Разработать и реализовать план улучшения условий и охраны труда.

6.1.12. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от нечастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний *(Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»)*.

6.1.13. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в Учреждении и выполнением плана мероприятий (соглашения) по улучшению условий и охраны труда:

- обеспечивать совместно с уполномоченным представительным органом работников проведение производственного и общественного контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах Учреждения , а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- рассматривать на заседаниях общего собрания работников Учреждения вопросы выполнения плана мероприятий (соглашения) по улучшению условий и охраны труда, и информировать работников о принимаемых мерах.

6.1.14. Создать на паритетной основе из представителей Работодателя и Работников или их представительного органа комиссию по охране труда.

6.1.15. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию (*статья 253 ТК РФ)*;

6.1.16. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- направлять работников в возрасте до 21 года на периодические медицинские осмотры ежегодно *(статья 220 ТК РФ)*.

6.1.17. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

При наличии разногласий по вопросам проведения специальной оценки условий труда материалы по результатам специальной оценки условий труда направлять в Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Коми для осуществления государственной экспертизы условий труда в целях оценки качества проведения специальной оценки условий труда.

6.1.18. Предоставлять гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (приложение №6).

По результатам специальной оценки условий труда установить следующие гарантии и компенсации:

- повышенную оплату труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда - ст.147 ТК РФ);

6.1.19. Обеспечить учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников *(ст. 226 ТК РФ, приказ Минтруда России от 15.09.2021 № 632н «Об утверждении рекомендаций по учету»).*

6.1.20. Проводить обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

6.2. **Обязанности работника в области охраны труда** *(статья 215 ТК РФ)*:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами Учреждения.

6.2.2. Правильно применять выданные специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

6.2.3. Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

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

6.2.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.3. **Обязательства Представителя**:

6.3.1. Оказывать содействие Работодателю в организации работы по охране труда.

6.3.2. Организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда членами комиссии)по охране труда.

6.3.3. Рассматривать на совместных с Работодателем заседаниях вопросы выполнения плана мероприятий по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6.3.4. В целях защиты прав и интересов Работников:

- принимать участие в подготовке локальных документов Учреждения в области охраны труда;

- осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации (предприятия) по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения Договора и трудового договора.

7. Охрана здоровья. Поддержка здорового образа жизни

В целях профилактики здоровья на рабочем месте и поддержания здорового образа жизни работников:

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Организовать работу по охране здоровья работников, поддержке здорового образа жизни в соответствии с действующим законодательством и Договором.

7.1.2. Своевременно информировать работников об условиях и охране труда в организации, на рабочих местах, о степени риска повреждения здоровья, о размерах полагающихся им компенсаций и необходимых для выполнения работ средствах индивидуальной защиты.

7.1.3. При отсутствии возможности оборудования медицинского пункта (кабинета) обеспечить наличие в Учреждении медицинской аптечки в соответствии с требованиями нормативных документов. Возложить обязанности по своевременному пополнению аптечки на заведующего хозяйством.

7.1.4. Включать вопросы охраны здоровья, поддержки здорового образа жизни, профилактики инфекционных заболеваний, а также инфекционных заболеваний из перечня социально значимых в повестки собраний, педсоветов.

Размещать на информационных стендах, интернет- страницах Учреждения телефоны «горячих линий» и адреса учреждений здравоохранения, осуществляющих деятельность по предупреждению распространения ВИЧ-инфекции и других инфекционных заболеваний из перечня социально значимых на территории Республики Коми.

7.1.5. Принимать участие и оказывать содействие учреждениям здравоохранения в пропаганде донорства крови и ее компонентов при организации и проведении ежегодного Дня донора.

7.1.6. Реализовывать мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе, в том числе:

− организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);

7.1.7. Обеспечивать организацию и проведение мероприятий, направленных на профилактику ВИЧ-инфекции (пункты 690-694 Постановления Главного государственного санитарного врача РФ от 28.01.2021 № 4 «Об утверждении санитарных правил и норм СанПиН 3.3686-21 «Санитарно-эпидемиологические требования по профилактике инфекционных болезней»).

7.1.8. Обеспечивать прохождение всеми работниками диспансеризации (статья 185.1 ТК РФ).

7.2. Работник обязуется на добровольной основе:

7.2.1. Проходить предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования, внеочередные медицинские осмотры (обследования) в соответствии с медицинскими рекомендациями.

Своевременно проходить иммунизацию, в том числе по эпидемиологическим показаниям.

7.2.2. Изучать информационные материалы по диагностике, лечению, профилактике ВИЧ-инфекции, инфекционных заболеваний из перечня социально значимых.

7.2.3. Проходить профилактическое добровольное обследование на выявление ВИЧ-инфекции, инфекционных заболеваний из перечня социально-значимых.

7.2.4. Для приобщения к массовым занятиям физической культурой, поддержки здорового образа жизни принимать участие в организуемых в организации (предприятии) занятиях физкультурой и спортом, спартакиадах, Днях здоровья.

8. Социальные льготы и гарантии

8.1. Работодатель и Представитель договорились, что без создания достойных условий жизни, быта и отдыха работников невозможны эффективность производства и социальное благополучие работников.

8.2. Работодатель совместно с Представителем обязуются обеспечивать социальные гарантии работникам независимо от места их работы, занимаемой должности.

8.2.1. Работников за многолетний безупречный труд и в связи с юбилейными днями рождения награждать Почетными грамотами .

8.2.2. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости, производственного травматизма, профессиональных заболеваний работников.

8.2.3.Предоставлять дополнительный отпуск без сохранения заработной платы работникам в случаях предусмотренных ТК РФ:

8.2.4. Устанавливать режим гибкого рабочего времени, режима неполного рабочего времени одному из родителей, имеющему ребенка (детей) в возрасте до 18 лет.

8.2.5. Предоставлять работникам, проходящим вакцинацию против новой корона вирусной инфекции, два оплачиваемых дополнительных дня отдыха (статьи 8, 22 и 41 ТК РФ) в соответствии с письмом Минтруда России от 23.07.2021 № 14-4/10/П-5532, письмом Минтруда России от 02.11.2021 № 14-4/10/П-8145 и Рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, подготовленными в соответствии с поручением Президента Российской Федерации по итогам совещания с членами Правительства Российской Федерации 20.10.2021.

8.2.21.Осуществлять; меры, направленные на мотивацию граждан к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек.

9. Работа с молодежью

9.1. В целях привлечения в Учреждение молодежи, создания молодым работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, оказания дополнительной социальной защиты Работодатель обязуется:

- предоставлять рабочие места для молодежи, окончившей общеобразовательные организации, профессиональные образовательные организации;
- обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы;
- разработать программу по работе с молодежью;
- создавать условия для профессионального роста рабочих кадров из числа молодежи, для освоения новых профессий, повышения профессионального

образования, получения дополнительного образования, прохождения стажировок;

- способствовать карьерному росту молодых специалистов, разработать индивидуальные планы профессионального развития.

9.2. Работникам, совмещающим работу с учебой в образовательных профессиональных учебных учреждениях или проходящим профессиональное обучение (переподготовку) на производстве, предоставляется:

– возможность установления гибкого (скользящего) графика работы;

- доплаты в соответствии с Положением об оплате труда.

9.3 Работодатель при участии Профсоюза организовывает:

– проведение среди молодежи конкурсов на лучшего молодого работника, молодого специалиста;

– закрепление за молодыми работниками опытных работников (наставничество).

10. Гарантии прав Представителя работников

10.4. Работодатель принимает локальные нормативные акты Учреждения с учетом мнения Представителя работников.

11. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров

11.1. Под коллективным трудовым спором понимаются неурегулированные разногласия между Работниками (их представителями) и Работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом Работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

11.2. При рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Стороны Договора придерживаются порядка и правил, предусмотренных главой 61 ТК РФ.

12. Ответственность сторон социального партнерства

12.1. Стороны в соответствии с действующим законодательством и (или) их Уставами *(при наличии)* несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, за нарушение или невыполнение (ненадлежащее выполнение) обязательств по Договору, непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за исполнением Договора. Должностные лица, представляющие Работодателя, в трудовые обязанности которых входит обеспечение выполнения Договора, привлекаются к дисциплинарной ответственности за нарушение или невыполнение обязательств Договора.

12.2. Стороны вправе по взаимному согласию устанавливать дополнительную ответственность за нарушение, неисполнение обязательств по

Договору или невыполнение совместных решений, если эта дополнительная ответственность не противоречит действующему законодательству.

12.3. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке отказаться от выполнения принятых на себя обязательств.

12.4. Сторона, допустившая нарушение условий Договора, обязана в течение одного месяца с даты получения представления другой стороны принять меры к устранению нарушений, представив соответствующее документальное подтверждение. В случае невозможности устранения выявленных нарушений или непринятия соответствующих мер в установленный срок, проводятся взаимные консультации Сторон. По результатам консультаций Сторонами принимается согласованное решение, обязательное к исполнению.

12.5. Стороны освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по Договору, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных, непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы)и если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение Договора. При этом сроки исполнения обязательств отодвигаются соразмерно времени, в течение которого действовали упомянутые обстоятельства.

13. Заключительные положения

13.1. Контроль за выполнением Договора осуществляют подписавшие его стороны в согласованных порядке, формах и сроках, а также соответствующие органы по труду. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

13.2. Контроль за выполнением положений Договора осуществляется с периодичностью не реже чем один раз в шесть месяцев.

13.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

13.4. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение Договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

13.5. Действие Договора распространяется на всех работников Учреждения.

13.6. В Договор по взаимному согласию Сторон могут быть внесены изменения и дополнения (порядок внесения дополнений и изменений в коллективный договор установлен статьей 44 ТК РФ).

13.7. Договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами .Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трёх лет.

.

13.8. Договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду(статья 50 ТК РФ).

Представитель Работодателя	**Представитель работников**
_____Хрущева В.П._	**_____Балашова Е.А._**
_____заведующий ___	
«__» _____20___г.	**«__» _____20___г.**
М.П.	