

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад «Аленка»**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2023-2026 год(ы)**

Представитель работодателя:

Представитель работников:

Заведующий МБДОУ д/с «Аленка»

_____/ О.В. Ульянова/
(подпись) (Ф.И.О.)

_____/ Е.В. Лыкова – Изотова/
(подпись) (Ф.И.О.)

" ____ " _____ 2023 г.

" ____ " _____ 2023 г.

Проведена уведомительная регистрация
В агентстве по труду и занятости
Сахалинской области

Дата _____

Регистрационный номер _____

(Ф.И.О., должность и подпись лица,
проводившего регистрацию)

М.П.

пгт. Южно-Курильск

2023 г

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду «Аленка» (далее МБДОУ д/с «Аленка»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (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 МДОУ д/с «Аленка».

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники МБДОУ д/с «Аленка» в лице их представителя Лыковой-Изотовой Евгении Викторовны, действующей на основании протокола собрания трудового коллектива от 12 июля 2023 г № 2;
- работодатель в лице его представителя – заведующей МБДОУ д/с «Аленка» Ульяновой Ольги Васильевны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ д/с «Аленка».

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

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

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

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

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

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

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

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

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

1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:

- Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- Обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- Участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Трудовой договор

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, и не могут ухудшить положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть

установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.3. В трудовом договоре оговариваются условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.4. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.5. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

2.6. Применение дисциплинарных взысканий производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий не предусмотренных ст.192 ТК РФ.

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

2.8. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (гл. 13 ТК РФ). Для увольнения педагогических работников наряду с основаниями, предусмотренными гл. 13 Трудового кодекса РФ, применяются основания, указанные в ст. 336 Трудового кодекса РФ.

2.10. Днем увольнения считается последний день работы за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным Федеральным законом, сохранялось место работы (должность). В день увольнения администрация МБДОУ д/с «Аленка» обязана выдать работнику его трудовую книжку (в случае ее ведения) с внесенной в нее и заверенной печатью записью об увольнении или предоставить сведения о трудовой деятельности у работодателя (в случаях, если работник в установленном законом порядке отказался от ведения трудовой книжки либо впервые был принят на работу по трудовому договору после 31.12.2020), а также произвести с ним окончательный

расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку (в том числе электронную) должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи и пункт.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.1.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения, заключает договоры и соглашения с профессиональными образовательными организациями всех уровней для целевой подготовки рабочих кадров под конкретные рабочие места, переподготовки и повышения квалификации работников требуемых специальностей.

3.1.3. Работодатель обязуется:

3.1.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в разрезе специальности.

3.1.3.2. До проведения мероприятий по ликвидации или сокращению численности или штата работников предоставлять высвобождаемым работникам возможность прохождения курсовой подготовки, переподготовки или повышения квалификации за счет средств работодателя.

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

3.1.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

Предоставление гарантий и компенсаций, предусмотренных ст. 173 – 176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, за счет бюджетных средств не предусмотрено.

3.1.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности не реже, чем 1 раз в 3 года.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять работника в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ)

Уведомление должно содержать перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять в период срока предупреждения один день в неделю с сохранением среднего заработка для поиска нового места работы. До проведения мероприятий по ликвидации или сокращению численности работников работодатель предоставляет высвобождаемым работникам возможность прохождения курсовой подготовки, переподготовки или повышения квалификации за счет средств работодателя.

4.1.3. Соблюдать установленную квоту для трудоустройства инвалидов с учетом профессионально-квалификационной структуры и ограничений жизнедеятельности.

Создавать условия для осуществления сопровождаемого содействия занятости инвалидов, т.е. оказывать индивидуальную помощь нуждающимся в дополнительных мерах содействия принимаемым и принятым на работу гражданам из числа инвалидов с учетом рекомендаций индивидуальной программы реабилитации или абилитации об имеющихся у него ограничениях жизнедеятельности, а также о показанных видах трудовой деятельности путем приспособления с учетом его потребностей маршрута передвижения по территории организации, обеспечения доступности необходимых служебных помещений и информации, оснащения (оборудования) специального рабочего места,

определения особенностей распорядка рабочего дня с учетом требований трудового законодательства, закрепления при необходимости наставника.

4.1.4. Проводить работу по закреплению на производстве молодых специалистов, используя институт шефства-наставничества.

4.1.5. Обеспечивать организацию временного трудоустройства несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, отдавая приоритет подросткам из социально незащищенных и малообеспеченных семей, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, ищущих работу.

4.1.6. Разрабатывать и реализовывать меры по закреплению и поддержке молодых специалистов и решению их социально-бытовых проблем.

4.1.7. Обеспечивать выплату процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в полном размере с первого дня работы лицам в возрасте до 30 лет, прожившим в указанных районах не менее 5 лет суммарно или непрерывно.

4.2. Стороны договорились:

4.2.1. 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: лица предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей от 14 до 16 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж до 1 года.

4.2.2. Высвобождаемым работниками предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

4.2.4. Участвовать в организации проведения общественных работ, временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы.

4.2.5. Содействовать мобильности рабочей силы посредством создания условий для привлечения и закрепления работников, прибывших из других муниципальных образований Сахалинской области, субъектов Российской Федерации.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников учреждения.

5.1.2. Для работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин.

5.1.3. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам согласно трудового договора.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работнику обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

5.1.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

5.1.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время 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, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время

перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

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.

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

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 может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.1.7. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в

год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.1.8. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

5.1.9. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст.122 ТК РФ)

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

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из

него производиться с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 – 125 ТК РФ.

По письменному заявлению работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.2. Работодатель обязан:

5.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

5.2.2. Предоставлять работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы предусмотренный ст. 128 ТК РФ:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- в случае бракосочетания работника (детей работника) - до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников – до 5 календарных дней.

5.2.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых нормативными актами Российской Федерации.

5.3. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.4. Работодатель обеспечивает работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть не менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

6. Оплата труда.

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у данного работодателя системой оплаты труда: оплата труда осуществляется на основе Положения об оплате труда работников МБДОУ д/с «Аленка», разработанного на основании Положения о системе оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений муниципального образования «Южно-Курильский городской округ», учрежденного решением собрания муниципального образования «Южно-Курильский городской округ».

6.1.2. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается пропорционально отработанному времени 25 числа, за вторую половину месяца – 10 числа каждого месяца;

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Работодатель не допускает наличия нелегальных трудовых отношений в организации и «теневых» способов выплаты заработной платы.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать начисление работнику месячной заработной платы не ниже размера, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в Сахалинской области на соответствующий год, с применением районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

6.2.2. Индексировать заработную плату работников в порядке, установленном действующим законодательством.

6.2.3. Ежемесячно при выплате заработной платы извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы,

причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

7. Гарантии и компенсации.

7.1. Стороны договорились, что работодатель обязан:

7.1.1. Соблюдать и предоставлять согласно ст. 173 – 177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

7.1.2. Предоставлять гарантии работникам, проходящим диспансеризацию, согласно статьи 185.1 ТК РФ.

7.1.3. Своевременно и полностью перечислять средства в СФР РФ для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников МБДОУ д/с «Аленка».

7.1.3.1. Обеспечивать регистрацию работников в органах СФР, учет начисления и перечисления страховых взносов, своевременное представление документов для ведения персонифицированного учета, назначения и выплаты пенсий в соответствии с действующим законодательством.

Обеспечивать предоставление достоверных сведений о страховом стаже, дающем застрахованным лицам право на досрочное назначение страховой пенсии по старости.

7.1.4. Обеспечивать предоставление работникам гарантий, предусмотренных трудовым кодексом РФ, Законом «Об образовании в Российской Федерации» и другими законодательными актами. Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования 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 соответствующими положениями профессиональных стандартов.

7.1.5. Осуществлять расходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

7.1.6. При сдаче крови и ее компонентов работником сохранять за ним его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха согласно ст. 186 ТК РФ.

7.1.7. Пособие по временной нетрудоспособности застрахованным лицам за первые три дня временной нетрудоспособности за счет средств страхователя, а за остальной период начиная с 4-го дня временной нетрудоспособности за счет средств бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации;

7.2. Работодатель имеет право:

Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о выплате денежной компенсации за наем (поднаем) жилых помещений работающим специалистам учреждений, финансируемых из бюджета муниципального образования «Южно-Курильский городской округ».

7.3. Работник имеет право:

7.3.1. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

7.3.2. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в п. 7.3.3., 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.

7.3.3. 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 два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

7.5. Работник обязан:

- предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение им диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обеспечивает:

8.1.1. Создание и функционирование системы управления охраной труда, соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда, комплектацию аптечек первой медицинской помощи на рабочих местах.

8.1.2. Соответствие нормативно-технической документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

8.1.3. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда с обязательным участием представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников. Используют полученные результаты в качестве основы для улучшения условий труда, а также обоснования предоставления гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Устанавливают работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, соответствующие гарантии и компенсации, предусмотренные федеральным законодательством, иными нормативными правовыми актами.

8.1.4. Разработку и обеспечение выполнения планов по улучшению условий и охраны труда, своевременное их финансирование в необходимом объеме, но не ниже 0,2% от суммы затрат на производство продукции (выполнение работ, предоставление услуг).

8.1.5. Информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и

средствах индивидуальной защиты, в целях контроля за безопасностью производства работ.

8.1.6. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

8.1.7. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

8.1.7.1. Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о технической регулировании порядке средств индивидуальной защиты и коллективной защиты работников.

8.1.7.2. Работодатель обязан обеспечить информирование работников о полагающихся им СИЗ. При проведении вводного инструктажа работник должен быть ознакомлен с соответствующими его профессии и должности типовыми нормами выдачи СИЗ.

8.1.7.3. Нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, соответствующие условиям труда на рабочем месте работника, указываются в трудовом договоре работника, доводятся до сведения работника в письменной или электронной форме способом, позволяющим подтвердить ознакомление работника с указанными нормами.

8.1.8. Проведение обязательных предварительных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров работников, обязательных психиатрических освидетельствований.

8.1.9. Создание условий и обеспечение сохранения средней заработной платы работникам, проходящим диспансеризацию, осуществляемую в рамках реализации государственных программ, направленных на формирование у населения мотивации для ведения здорового образа жизни, а также обеспечение приоритета профилактики в сфере охраны здоровья граждан.

8.1.10. Проведение анализа причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости для принятия системных решений по их предупреждению. Проведение целевых мероприятий по выводу работника из вредных условий труда при наличии первичных признаков профессионального заболевания.

8.1.11. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также своевременное доведение информации о несчастных случаях в соответствующие органы.

8.1.12. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.1.13. Недопущение работников установленных категорий к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.1.14. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

8.1.15. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

8.1.16. Обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже 1 раза в 3 года, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

8.1.17. Сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работников.

8.1.18. Выполнение государственных нормативных требований охраны труда, признавая обеспечение безопасности условий и охраны труда неотъемлемой составной частью процесса управления.

8.1.19. В целях развития и совершенствования работы в области охраны труда организует и оказывает содействие в проведении ежегодных смотров-конкурсов по охране труда среди организаций, осуществляющих свою деятельность на территории Сахалинской области и принимает участие в

проведении ежегодно с 28 апреля по 28 мая месячника охраны труда, посвященного Всемирному дню охраны труда.

8.1.20. Принятие мер по использованию средств Фонда социального страхования на финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

8.1.21. Разработку и реализацию мероприятий по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и защите права на труд для работников, живущих с ВИЧ.

8.1.22. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

8.1.23. Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест.

8.1.24. Приостановку работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда (не распространяется на работы, связанные с предотвращением или устранением последствий чрезвычайных ситуаций, а также на отдельные виды работ, перечень которых утверждается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений). Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

8.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо 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);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

8.3. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях.

9. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

9.1. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.2. Контроль за выполнением Договора на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

9.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Договора.

10. Порядок внесения в договор изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе реализации.

10.1. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимной договоренности сторон.

10.2. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.4. Подписанный сторонами Договор с приложениями работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.5. Действие Договора распространяется на всех работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

10.6. При приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан ознакомить работника с Договором.

10.7. Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников МДОУ д/с «Аленка» - 5 сентября 2023 года.

Приложения:

-Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Аленка»;

-Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Аленка»;

-Положение о выплатах стимулирующего характера муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Аленка»;

-Положение о выплатах социального характера муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Аленка»;

-Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Аленка»;

-Перечень профессий (должностей) работников, получающих бесплатно смывающие и (или) обезвреживающие средства;

-Перечень профессий (должностей) работников, подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинского осмотра;

- Перечень профессий (должностей) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на повышенную оплату труда по результатам специальной оценки условий труда;

-Порядок учета микроповреждений (микротравм) работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Аленка».