

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад присмотра и оздоровления №42 «Аленький цветочек» города Лесосибирска»
(МБДОУ «Детский сад №42 «Аленький цветочек»)**

**662544, Красноярский край, г. Лесосибирск, микрорайон Строитель, 60
телефон 8(39145) 2-87-74**

Принят на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 4 от «08» февраля 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2022-2025 годы

Содержание

I.	Общие положения.....	3
II.	Задачи и обязательства сторон.....	4
III.	Оплата труда.....	7
IV.	Рабочее время, время отдыха, отпуска.....	8
V.	Повышение квалификации. Переподготовка работников учреждения.....	11
VI.	Условия высвобождения работников	и 12
VII.	Охрана труда. Охрана здоровья. Пожарная безопасность. Социальное страхование.....	13
VIII.	Социальные гарантии, льготы и компенсации.....	15

Перечень приложений к коллективному договору.

1.	Правила внутреннего трудового распорядка.....	16
2.	Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам.....	36
3.	Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи.....	38
4.	Перечень профессий и работ нахождение медосмотра.....	41
5.	Соглашение по охране труда.....	43

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад присмотра и оздоровления №42 «Аленький цветочек» города Лесосибирска» (далее - Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральными Законами РФ «Об образовании», Уставом ДООУ и иными законодательными нормативными правовыми актами.

1.3. Коллективный договор вступает в силу с 2022 года и действует до 2025 года.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Учреждения в лице их представителя председателя совета трудового коллектива О.И.Васильевой (далее – «Представитель»);
- работодатель в лице его представителя заведующего М.В. Анкудиновой, действующего на основании Устава

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Представитель обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

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

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

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

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

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:

- учет мнения коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.16. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется руководителем образовательного учреждения на уведомительную регистрацию в управление труда г. Лесосибирска.

1.17. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

1.18. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

1.19. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одной недели со дня получения соответствующего запроса.

1.20. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

1.21. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

1.22. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение коллектива:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка.
- 2) Положение об оплате труда работников.
- 3) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.
- 4) Соглашение по охране труда.
- 5) Иные акты в соответствии с Законодательством РФ

II. Задачи и обязательства сторон

2.1. Основная задача работодателя - обеспечить организационные и экономические условия для плодотворной работы всех сотрудников Учреждения, правильной постановки воспитательно-образовательной работы с детьми.

2.2. Основная задача Совета трудового коллектива – обеспечить защиту прав и интересов членов коллектива по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений.

2.3. Обязанности работодателя:

- обеспечивать здоровые и безопасные условия труда, соблюдение требований пожарной безопасности;
- обеспечивать работников первичными средствами пожаротушения, специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты;
- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров;
- обеспечивать подготовку информации для собрания трудового коллектива Учреждения по вопросам финансового положения, увольнения работников по основаниям, предусмотренным ст.81 ТК РФ, прогнозу развития Учреждения, предстоящих структурных преобразований, изменений штатного расписания и связанных с этим высвобождением работников, а также по другим важным вопросам, оказывающим влияние на жизнедеятельность Учреждения в целом;

- обеспечивать достоверность и полноту представленных в Пенсионный фонд РФ сведений о стаже и заработке застрахованных лиц и своевременную уплату страховых взносов на финансирование трудовых пенсий;

- неукоснительно исполнять требования статьи 15 федерального закона № 27-ФЗ от 01.04.1996 года о бесплатной передаче каждому застрахованному лицу копии сведений, представленных в орган Пенсионного фонда РФ для индивидуального (персонифицированного) учета для включения их в индивидуальный лицевой счет данного страхового лица.

2.4. Работодатель имеет право:

- осуществлять управление, планирование, контроль над деятельностью Учреждения, определять перспективы его развития;

- осуществлять прием на работу, подбор и расстановку кадров, поощряет работников, налагать взыскания и увольняет с работы;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения;

- принимать и (или) утверждать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.5. Совет трудового коллектива организация в лице ее председателя обязуется:

- представлять и защищать индивидуальные и коллективные социально-трудовые, экономические, профессиональные и иные права и интересы членов коллектива организации на уровне образовательного учреждения, в органах местного самоуправления, общественных и иных организациях;

- обеспечивать членов коллектива организации правовой и социальной информацией;

- осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда и здоровья, окружающей среды, социальному страхованию и социальному обеспечению, занятости, улучшению жилищных условий и других видов социальной защиты работников на уровне образовательного учреждения, а также контроль за выполнением коллективного договора;

- участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, используя различные формы коллективной защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов коллектива организации, вплоть до организации забастовок;

- обращаться в органы, рассматривающие трудовые споры, с заявлениями по защите трудовых прав членов коллектива организации;

- организовывать оздоровительные и культурно-просветительные мероприятия для членов коллектива организации и их семей.

- оказывать методическую, консультационную, юридическую и материальную помощь членам коллектива организации.

- осуществлять обучение членов совета трудового коллектива, правовое обучение коллектива организации.

2.6. Обязанности работников:

- добросовестно выполнять свои обязанности, возложенные на него трудовым договором (эффективным контрактом);

- соблюдать Устав, правила внутреннего трудового распорядка Учреждения, иные нормативные акты;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- строго соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, пожарной и экологической безопасности;
- бережно относиться к имуществу Учреждения;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Учреждения.

2.6.1. Перечень обязанностей (работ), которые должен выполнять каждый работник по своей специальности, квалификации или должности определяется тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационными справочниками должностей руководителей, специалистов и служащих, трудовыми договорами, должностными инструкциями и положениями.

2.6.2. За невыполнение обязанностей работниками учреждения к ним применяются меры воздействия в соответствии с законодательством РФ.

2.7. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительностью рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда, пожарной безопасности на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

III. Оплата труда

3.1. Система заработной платы, размера окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №42 «Аленький цветочек».

3.2. Выплата заработной платы работникам образовательного учреждения производится 2 раза в месяц 11 (зарплата) и 26 (аванс) числа.

3.3. Работодатель за нарушение сроков выплаты заработной платы несет ответственность в соответствии со ст. 236 ТК РФ – при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере одной трехсотой действующего в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

3.4. Работники, в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, имеют право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы в соответствии со ст. 142 ТК РФ.

3.5. Совмещение профессий и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника возможно по соглашению сторон. Оплата труда при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника производится по согласованию сторон трудового договора.

3.6. Оплата сверхурочных работ, в выходные и праздничные дни, в ночное время, оплата времени простоя производится:

3.6.1. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, а за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, производимая по совместительству, оплачивается в зависимости от проработанного времени или выработки;

Продолжительность сверхурочных часов не должна превышать для каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.6.2. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

-работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

-работникам, получающим оклад (должностной оклад) в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.6.3. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

3.6.4. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

3.7. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в порядке, установленном законами и иными нормативными актами для организаций, финансируемых из бюджета.

3.8. Удержания из заработной платы производятся только в случаях и порядке, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

3.9. Каждому вновь принятому работнику при заключении трудового договора разъясняются условия оплаты труда, установленные льготы и преимущества, знакомят с коллективным договором и локальными актами, затрагивающими интересы работника.

IV. Рабочее время, время отдыха, отпуска

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение №1), расписанием непосредственно-образовательной деятельности, графиком учебно-каникулярного времени, годовым планом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, женщины, входящие в состав данной категории работающих, согласно ст. 320 ТК РФ, должны работать по 36 часовой рабочей недели. Режим рабочего времени сторожей согласно ст. 104 ТК РФ должен не превышать продолжительности рабочего времени за квартал.

4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.4. Общие выходные дни - суббота, воскресенье и праздничные дни. Для отдельных категорий (сторожа) в соответствии с графиком работы. В предпраздничные дни время работы сокращается на один час.

4.5. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

- сокращённая продолжительность рабочего времени устанавливается для инвалидов 1 и 2 групп - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ст.92 ТК РФ, ст.23 Закона №181-ФЗ)

4.6. 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 по письменному распоряжению Работодателя.

4.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

4.8. Время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для всех работников учреждения.

График работы в летнее время утверждается приказом заведующего.

4.9. В летнее время работники Учреждения привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории учреждения), в пределах установленного им рабочего времени.

4.10. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Для педагогических работников (воспитателей), выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогическим работникам образовательного учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении. Другим работникам, не связанным с работой непосредственно с детьми, устанавливается обеденный перерыв 30 минут.

4.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения коллектива 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 производится с согласия работника (по его заявлению) в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска, а также ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда. (ст. 126 ТК РФ).

4.12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

4.13. Работодатель обязуется:

Предоставлять отпуск работнику согласно:

- ст. 115 ТК РФ - Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней;
- ст. 117 ТК РФ - дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- ФЗ № 273 «Об Образовании» от 29.12.2012г. ст.47 п.5 «Право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации»;

- Постановления Правительства РФ №466 от 14.05.2015г. «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;

- Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам в соответствии с Законом РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям» №4520-1 от 19 февраля 1993 года продолжительностью 16 календарных дней;

- ст. 115 ТК РФ, ст.23 №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов РФ» - ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней;

- Предоставлять педагогическим работникам не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года предусмотренный ст.335 ТК РФ, ФЗ №273 «Об Образовании» от 29.12.2012г. ст.47 п.5 и иными Федеральными законами в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

4.14. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

4.15. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2-х лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

4.16. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в связи:

- с регистрацией брака - до 3 календарных дней (ТК РФ ст. 128);
- со смертью близких родственников - до 5 календарных дней (ТК РФ ст. 128) и до 14 дней, в случаях необходимости проезда к месту захоронения и обратно;

- с проводами детей работника на военную службу - до 3 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибшим или умершим вследствие ранения, контузии, увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

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

4.17. Работодатель на основании письменного заявления работника в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ освобождает его от работы (в дни по согласованию с работодателем) для прохождения диспансеризации с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка:

- всем работникам – один рабочий день один раз в три года;
- работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости (женщины 55 лет, мужчины 60 лет) – два рабочих дня один раз в год в течение пяти лет до наступления такого возраста;

в 2022 году – женщины 1967 года рождения и старше,
мужчины 1962 года рождения и старше,
в 2023 году – женщины 1968 года рождения и старше,
мужчины 1963 года рождения и старше,

- работникам, которым до наступления права для назначения пенсии досрочно осталось 5 лет и менее, на основании справки, предоставленной работником из ПФР – два рабочих дня (в дни по согласованию с работодателем) один раз в год в течение пяти лет до наступления пенсии досрочно;

- работникам, являющимся получателями пенсии по старости – два рабочих дня (в дни по согласованию с работодателем) один раз в год».

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локально нормативным актом.

4.18. Работодатель обязуется предоставлять работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции, два оплачиваемые дополнительные дни отдыха в соответствии с пунктом 2 «в» перечня поручении Президента Российской Федерации от 20.10.2021 г. № Пр-1989, а также утверждённым решением Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.10.2021 г.

V. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

5.1. Работники учреждения имеют право регулярно повышать свою квалификацию и проходить профессиональную подготовку, переподготовку на курсах в институте повышения квалификации и в иных формах, в т.ч. с освобождением от работы с сохранением заработной платы. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

5.2. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка работников осуществляется в соответствии с планом, утвержденным Работодателем ежегодно.

План определяет персональный список, сроки и формы, а также перечень направлений, специальностей и профессий повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников Учреждения на каждый финансовый год. План должен соответствовать программе и перспективам развития учреждения.

5.3. Работодатель обязан:

5.3.1. В случае необходимости в переподготовке кадров организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

5.3.2. Предоставить право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем 1 раз в 3 года ФЗ «Об Образовании» №273 от 29.12.2012г. ст. 47 п.5;

5.3.3. В соответствии с ст. 173-177 ТК РФ предоставляются гарантии и компенсации работникам, поступающим в образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования, а также совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования и вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, в форме дополнительных отпусков, сокращения рабочего времени.

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

Предусмотренные гарантии и компенсации предоставляются работникам, совмещающим работу с обучением при получении образования соответствующего уровня впервые, образовательные учреждения должны иметь государственную аккредитацию, дополнительный отпуск предоставляется с сохранением среднего заработка.

5.3.4. Работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, предоставлять для обучения отпуск без сохранения заработной платы.

5.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных учреждений, Приказ Минобрнауки №276 от 07.04.2014г. и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

VI. Условия высвобождения работников

Работодатель обязуется:

6.1. Уведомлять Совет трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

6.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы (кроме почасовиков).

6.3. Стороны договорились, что:

6.3.1. 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 (за пять лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

6.3.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений в течение 6 месяцев.

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

6.4. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей), в первую очередь принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- ликвидация вакансий;
- увольнение совместителей;
- ограничение совмещения профессий и должностей.

VII. Охрана труда. Охрана здоровья. Пожарная безопасность. Социальное страхование.

7.1. Работодатель обязан обеспечить безопасность труда и условий согласно с ст.212 ТК РФ, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда, и несет ответственность за это в соответствии с действующим законодательством.

7.2. Стороны обязуются сотрудничать в деле повышения достигнутого уровня безопасности и действующих в учреждении гарантий прав работников в области охраны труда, в области пожарной безопасности в ДОУ, созданию здоровых и безопасных условий труда, проведения профилактической работы по предотвращению производственного травматизма.

7.3. Работодатель обязан:

7.3.1. Проводить с работниками, вновь поступающими на работу либо переводимыми на другую работу в Учреждении, обучение и инструктаж по правилам охраны труда, правилам пожарной безопасности, охраны жизни и здоровья воспитанников, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Осуществлять проверку знаний работниками требований охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности 1 раз в 3 года. Обеспечивать материалами наглядной агитации и пропаганды, направленной на обеспечение пожарной безопасности.

7.3.2. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности для каждого рабочего места. Разрабатывать схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара. Организовывать и проводить тренировки по эвакуации людей.

7.3.3. Проводить текущий ремонт помещений Учреждения, механизмов, электроустановок, вентиляционных систем в плановом порядке, с учетом предложений комиссии по охране труда и технике безопасности, улучшать условия труда работников, согласно мероприятиям по охране труда и пожарной безопасности (Приложение №5).

7.3.4. Принимать меры по постоянному обеспечению безопасных проходов к Учреждению в зимний период: очищению пешеходных дорожек от снега и льда или обработки обледенелых участков песком.

7.3.5. Своевременно обеспечивать работающих положенной по нормам сертифицированной спецодеждой, спецобувью и защитными средствами в соответствии с нормами бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ) Учреждения (Приложения №2, №3). Своевременно производить замену, стирку ремонт спецодежды и спецобуви. Обеспечивать моющими и чистящими средствами.

7.3.6. Обеспечивать работников, работающих в холодное время года на открытом воздухе, помещением для обогрева и отдыха.

7.3.7. Обеспечивать Учреждение медицинской аптечкой, укомплектованной выбором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

7.3.8. Обеспечивать обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

7.3.9. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой медицинской помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по ОТ, ТБ и ПБ, стажировку на рабочем месте, проверку знаний по ОТ, ПБ и ТБ.

7.3.10. Производить финансирование мероприятий по охране труда ТК РФ ст. 226.

7.3.11. Производить бесплатные медицинские осмотры ТК РФ ст.213, приказ Минздравсоцразвития №29 н. (Приложение №4).

7.3.12. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии ФЗ РФ №426 от 28.12.2013г.

7.3.13. Организовывать безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС России.

7.4. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического и токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр.

Отстранение от работы (недопущение к работе) производить на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущение к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, оплата производится за все время отстранения от работы как за простой.

7.5. Совет трудового коллектива обязуется:

Обеспечить осуществление общественного контроля за созданием здоровых и безопасных условий труда на каждом рабочем месте, за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда и здоровья в соответствии с действующим законодательством.

7.6. Обязанности работника в области охраны труда:

7.6.1. Соблюдать требования охраны труда, пожарной безопасности, техники безопасности.

7.6.2. Строго соблюдать запрет на курение в здании Учреждения и на его территории.

7.6.3. Немедленно извещать своего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, об ухудшении состояния своего здоровья.

7.6.4. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

7.6.5. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работы, и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по ОТ, пожарной безопасности, технике безопасности, стажировку на рабочем месте, проверку знаний по ОТ.

VIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации

8.1. Гарантии (ст. 164 ТК РФ) - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

8.2. При предоставлении гарантий и компенсаций (ст. 165 ТК РФ) соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

Работникам (ст. 165 ТК РФ) предоставляются гарантии и компенсации:

8.2.1. При направлении работников в служебные командировки (ст. 167 ТК РФ). Условия и порядок возмещения расходов определены в ст. 168 ТК РФ.

8.2.2. При исполнении государственных или общественных обязанностей (ст. 170 ТК).

8.2.3. При избрании в комиссии по трудовым спорам (ст. 171 ТК РФ).

8.2.4. При совмещении работы с обучением (статьи 173-176 ТК РФ). Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам определен ст. 177 ТК РФ.

8.2.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности, штата работников (ст. 180 ТК РФ). Условия выплаты и размер выходного пособия (ст. 178 ТК РФ); порядок определения преимущественного права на оставлении на работе при сокращении численности и штата работников в ст. 179 ТК РФ.

8.2.6. При переводе работника (ст. 182 ТК РФ), нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя. За работником сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием, иным повреждением здоровья, связанным с работой, до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

8.2.7. При временной нетрудоспособности (ст. 183 ТК РФ) работодатель выплачивает работнику пособие, размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

8.2.8. При несчастном случае на производстве или профессиональном заболевании (ст. 184 ТК РФ).

8.2.9. При прохождении обязательного медицинского осмотра (ст. 185 ТК РФ) за работниками сохраняется средний заработок. При прохождении диспансеризации (ст.185.1 ТК РФ) пенсионеры и предпенсионеры-граждане, которым до оформления пенсии, в том числе досрочной, осталось проработать 5 и менее лет, предоставляется 2 рабочих дня каждый год. Остальные работники могут претендовать на 1 оплачиваемый выходной в три года.

8.2.10. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы (ст.187 ТК РФ) за работником сохраняется место работы и средняя заработная плата. Работникам, направляемым для прохождения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов, согласно Постановления администрации города Лесосибирска №511 от 26.05.2016г.

8.3. Производить выплаты по итогам специальной оценки условий труда ФЗ №426 от 28.12.2013г.

8.4. Работники образовательного учреждения пользуются всеми льготами и гарантиями, установленными законодательством РФ, законодательством Красноярского края, правовыми актами администрации г. Лесосибирска, Соглашением между администрацией г. Лесосибирска и Красноярской территориальной (краевой) организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Председатель Совета
Трудового коллектива
МБДОУ «Детский сад №42
«Аленький цветочек»

О.И.Васильева _____
«__» _____2022 год

Заведующий

МБДОУ «Детский сад №42
«Аленький цветочек»
М.В. Анкудинова _____
«__» _____2022 год

