Коллективный договор
Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения “Детский сад с.п. Галашки “Малейк”
на 2023-2026 гг.

от работодателя:	от работников:
Заведующая ГБДОУ Детский сад с.п. Галашки “Малейк”	председатель профсоюзного комитета ГБДОУ “Детский сад с.п. Галашки “Малейк”
_____ М.Х. Бекова	_____ М.М. Куштова
“ 01 ” 09 2023 г.	“ 02 ” 09 2023 года

Утвержден:
Общим собранием работников
протокол №
от « 02 » 09 2023 года.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный Договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательного учреждения.
Коллективный договор является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников образования.
Коллективный договор основывается на Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, законах Российской Федерации: от 29.12.2012 г № 273 - ФЗ «Об образовании», от 19.04.1991 г. № 1031 - 1 «О занятости населения в РФ», от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольной образовательной учреждении 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.
Сторонами коллективного договора являются:
- работодатель в лице его представителя, руководителя Учреждения Бековой Макки Хаджимуратовны (далее работодатель);
- работники Учреждения в лице их представителя Куштовой Мадины Магомедовны.

1.3. Стороны договорились:
1.3.1. Действие коллективного договора осуществляется согласно статьи 43 ТК РФ и распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор (эффективный контракт) о работе по совместительству.
1.3.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, изменения типа Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.
1.3.3. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделении

Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.3.5. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.3.6. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.3.7. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.3.8. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.3.9. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мнения Профкома.

1.3.10. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.4. Коллективный договор заключается на срок не более 3-х лет и вступает в силу со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3-х лет.

2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА)

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом), условия трудового договора (эффективного контракта) не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор (эффективный контракт) с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора (эффективного контракта) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В соответствии Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введения эффективного контракта» обеспечивать заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки.

При заключении в трудовой договор (эффективный контракт) дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными

трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.4. Трудовой договор (эффективный контракт) с работником заключается, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника: для замены отсутствующего работника; на время выполнения временных работ; с лицами, работающими в данной организации по совместительству; с пенсионерами по возрасту; а также лицами, которым по состоянию здоровья разрешена работа исключительно временного характера (ст. 58, 59 ТК РФ).

2.2.5. В трудовом договоре (эффективном контракте) оговариваются существенные условия, предусмотренные (ст. 57 ТК РФ), в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.2.6. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменном виде о предстоящих изменениях условий трудового договора (эффективного контракта) (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору (эффективному контракту), являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора (эффективного контракта).

2.2.7. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ):

- соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ);
- расторжение трудового договора (эффективного контракта) по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
- расторжение трудового договора (эффективного контракта) по инициативе работодателя (при неудовлетворительном результате испытания (ст. 71 ТК РФ); ликвидация ДОУ; сокращение численности или штата работников; несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной в результате аттестации; неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей: прогула; появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; совершения по месту работы хищения чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения; нарушения работником требований охраны труда, если это повлекло за собой тяжкие последствия, либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий; совершения работником аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (ст. 81. ТК РФ).

2.2.8. Перевод работника на другую работу, изменение существенных условий труда, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости и простоя осуществляется в порядке, установленном законодательством, с письменного согласия работника. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до 1 месяца на необусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней (ст.ст. 72 - 74 ТК РФ).

2.2.9. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора (эффективного контракта) в связи с ликвидацией ДОУ, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и ст.ст.178 - 181 ТК РФ:

- выходные пособия,
- оставление на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией,
- предложение работнику другую имеющуюся работу в той же организации.

2.2.10. Условия трудового договора (эффективного контракта) не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

3 . РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ), графиком работы, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ДОУ.

3.2. В соответствии с действующим законодательством для женщин, работающих независимо от занимаемых должностей в учреждениях образования, расположенных в районах Крайнего Севера, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; для мужчин - не более 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников ДОУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ), за исключением педагогических работников, которым в зависимости от специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени (36 часов в неделю): 24 час в неделю музыкальному руководителю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом ДОУ.

3.4. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками, в том числе в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины,
- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объёма работ (ст.93 ТК РФ).

3.6.Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

3.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности смены (сторож), переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или с согласия сотрудника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

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

3.9. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.10. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

3.11. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий,

предусмотренных для работников-инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение 2-х дней подряд и 120 часов в год.

3.12. Для отдельной категории работников (сторож), где по условиям производства не может быть соблюдена ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени, ведется суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетным периодом для данных категорий является месяц с общим числом часов не более 186.

3.13. В период летних каникул обслуживающий и вспомогательный персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальной подготовки (текущий ремонт, благоустройство территории, охрана ДОУ) в пределах установленного им рабочего времени.

3.14. В каждом календарном году сотрудник имеет право на основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета ДОУ не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральным законодательством, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

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

3.17. Продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска для педагогических работников ДОУ устанавливается 42 календарных дня; для остальных работников ДОУ - 28 календарных дней.

3.18. За работу в условиях района Крайнего Севера работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 24 календарных дня.

3.19. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам (ст. 116 ТК РФ):

- занятым на работах с вредными или опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ);
- работникам, имеющим особый характер работы (ст. 118 ТК РФ);
- работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ).

Перечни таких работ, минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления определяются Правительством РФ (приложение №3).

3.20. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного персонала ДОУ устанавливается ненормированный рабочий день (приложение №4).

3.21. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный отпуск, который не может быть менее трех календарных дней. Если такой отпуск не предоставляется, переработка с письменного согласия сотрудника компенсируется как сверхурочная работа.

3.22. При наличии финансовых возможностей часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

3.23. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст.125 ТК РФ). При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 28 календарных дней.

3.24. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору сотрудника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска сотрудников в возрасте до 18, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.125 ТК РФ).

3.25. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок в случаях (ст. 124 ТК РФ):

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы.

3.26. Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, в частности (ст. 128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузия или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- по другим причинам - по договоренности сторон, с согласия работодателя.

3.27. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 1 года в порядке и на условиях, определяемыми Уставом и по их личному заявлению (ст. 334 ТК РФ).

3.28. Работодатель обязуется предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе работника:

- при получении лечебной путевки,
- по семейным обстоятельствам.

3.29. Работникам, высвобождаемым в связи с ликвидацией ДОУ либо сокращением численности или штата работников, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством РФ.

3.30. Работнику предоставляется дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы в день и один день после дня получения вакцины от новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Оплата труда работников ДОУ устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня выплат стимулирующего характера;
- регионального соглашения по регулированию социально-трудовых отношений.

4.2. 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 пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы. Днями выплаты заработной платы для работников учреждения являются 15 - ое и 30 - ое числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

4.3. Учреждение должен извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы (расчетный листок).

4.4. Оплата труда осуществляется педагогических работников, по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель) независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

4.5. При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

4.6. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором

(эффективным контрактом), осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в Учреждении (выслуга лет) со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения почетного звания, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук.

4.7. ДОУ устанавливает: заработную плату работников в зависимости от его квалификации, сложности, интенсивности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) в пределах средств, направляемых на оплату труда.

4.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда. При этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть не менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Работодатель обязуется:

4.9. Расходование средств на премирование работников производить в строгом соответствии с Положением о премировании, которое разрабатывается администрацией, согласовывается с выбранным составом комиссии премирования и принимается на общем собрании трудового коллектива (ст. 135 ТК РФ). Лишение премии осуществлять только по согласованию выбранного состава комиссии премирования.

4.10. В случае закрытия ДОУ на период ремонтных работ, на срок до двух месяцев при участии работников в ремонте помещений, сохранить 100% заработную плату.

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ.

5.1. При намечающемся массовом высвобождении работников не позднее, чем за три месяца, предоставлять в представительные органы и службу занятости населения проекты приказов о сокращении численности (штата), список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.2. При сокращении численности или штата приоритетное право на оставление на работе помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, предоставлять:

- одиноким родителям, воспитывающим детей до 16 лет,
- работникам, супруги которых уже являются безработными.

5.3. Не увольнять по инициативе работодателя беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3х лет, работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов детства до достижения ими возраста 18 лет, одиноких матерей или одиноких отцов, имеющих детей в возрасте до 14 лет, кроме случаев ликвидации учреждения, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. В этом случае работодатель обязан принять меры по трудоустройству на другом предприятии по прежней профессии, специальности,

квалификации с учетом службы занятости.

5.4. Предоставлять первоочередное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий, а также участие в сезонных и временных работах уволенных с работы по сокращению штатов.

5.5. Осуществлять преимущественное право на трудоустройство на вакантные места высвобожденных работников с соответствующей переподготовкой.

5.6. Взаимодействовать со службами занятости по совместному решению трудоустройства работников предпенсионного возраста, досрочного оформления пенсии, но не менее чем за два года до установленного законодательством срока.

6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ Стороны договорились, что работодатель:

6.1. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами учреждения в образовательных целях.

6.2. Работодатель обеспечивает организацию и проведение обязательных предварительных и периодических медосмотров (обследований). На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работником сохраняется средний заработок (ст. 185 ТК РФ).

6.3. Компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работникам производится на основании Постановления Правительства Российской Федерации от 19.06.2020 г. № 887 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2020 г.г».

6.4. Оказывать финансовую помощь больным, нуждающимся в дорогостоящем и оперативном лечении на долевом участии из профсоюзных средств.

6.5. Предпринимать меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственной программы софинансирования трудовой пенсии в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. **Руководитель обязуется обеспечить:**

7.1.1. Разрабатывать и совершенствовать локальную нормативную базу по организации работы по охране труда в Учреждении в соответствии с изменениями и дополнениями, вносимыми в нормативные правовые акты РФ об охране труда.

7.1.2. Разрабатывать и внедрять специальную оценку условий в Учреждении:

- соответствующие требованиям охраны труда условия на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ и РС (Я);
- приобретение специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, а также моющих и обезвреживающих средств в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение №5);
- комплектование медицинского кабинета, групп необходимыми средствами для оказания неотложной доврачебной помощи на основании ст. 221 ТК РФ;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- контроль за состоянием условий труда на рабочих местах;
- аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;
- проведение за счет собственных средств обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда;
- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и необходимых документов;
- предотвращение аварийных ситуаций, сохранение жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе оказание пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля к проверкам условий и охраны труда в организации и расследованию несчастных случаев на производстве;
- выполнение предписаний органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение с учетом мнения профсоюзного комитета или иного полномочного органа инструкций по охране труда;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.

7.2. **Работники обязуются:**
- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- проходить обучение безопасным методам и приемам работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве или о собственном ухудшении здоровья;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

7.3. **Каждый работник имеет право:**
- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и иных опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места рабочего места вследствие нарушений требований охраны труда;
- запрос о проверке условий и охраны труда на рабочем месте органами государственного

надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда;

- обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные полномочные представительные органы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

7.4. Стороны договорились:

- контролировать состояние охраны труда и техники безопасности в ДОУ;
- систематически обучать и проводить проверку знаний работников ДОУ по вопросам организации охраны труда и безопасной жизнедеятельности;
- анализировать причины производственного травматизма, рассматривать вопросы охраны труда на общих собраниях с коллективом в ДОУ.

7.5. ДОУ выделяет средства на финансирование мероприятий по охране труда в размере не менее 0,2% от затрат на образовательные услуги, а также для обучения по охране труда руководителей и специалистов 1 раз в три года.

8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Ответственность сторон:

8.1. Стороны договорились, что:

8.1.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

8.1.2. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах на общем собрании работников один раз в год.

8.1.3. Рассматривают в 15-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

8.1.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

8.1.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

8.1.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания с обеими сторонами.

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

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

9. Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников ГБДОУ «Детский сад с.п. Галашки «Малейк»
2. Положение об оплате труда работников ГБДОУ «Детский сад с.п. Галашки «Малейк»
3. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам ГБДОУ «Детский сад с.п. Галашки «Малейк»
4. Порядок предоставления и продолжительность отпусков
5. Соглашение по охране труда на 2023 - 2026 гг.
6. Перечень должностей и профессий, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты