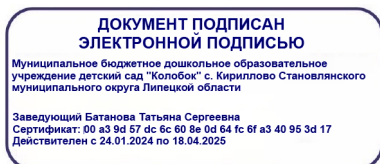


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «КОЛОБОК» с.КИРИЛЛОВО

срок действия коллективного договора
с 1.04.2023г по 31.03.2026г.

Работодатель:
Заведующая МБДОУ «Колобок»
с.Кириллово
Батанова Т.С.
тел. 2-87-46

Представитель от работников:
Воспитатель МБДОУ «Колобок»
Пыжова О.А.



2023год.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий Коллективный договор, являющийся локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Колобок» с .Кириллово (далее ДОУ).

1.2. Коллективный договор заключен между работодателем и работниками учреждения в лице их представителей, в соответствии с законодательством Российской Федерации, с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель в лице заведующей ДОУ «Колобок»- Батановой Татьяны Сергеевны .

Работники ДОУ «Колобок» с. Кириллово в лице их представителя – Пыжовой Ольги Алексеевны– воспитателя.

1.4. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и действует с 1.04.2023 года.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Колобок» с. Кириллово.

1.6. Текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течении 7 дней после подписания.

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 течении всего срока реорганизации.

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

1.10. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока проведения ликвидации.

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

1.12. В течении 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. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

2.1. Содержание Трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевыми тарифными, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.

2.2. 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.

2.3. Трудовой договор 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 или условий ее выполнения.

2.4. В Трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия Трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объем педагогической работы педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем, исходя из обеспеченности кадрами, учебной нагрузки, других конкретных условий в данном учреждении. Верхний предел рабочей нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных Типовым положением.

Объем рабочей нагрузки педагогическим работникам оговаривается в Трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.6. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иным федеральным законам.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических работников, поваров.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в 5 лет.

3.3.3. Повышать квалификацию других работников не реже чем один раз в 5 лет.

3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать 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).

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

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка детского сада (ст.91 ТК РФ), графиком работы, утвержденным работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на

них Уставом ДОО. Для всех сотрудников устанавливается пятидневная рабочая неделя, с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин, работающих в сельской местности (Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних").

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

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

- по соглашению между работодателем и работником;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей/опекуна или попечителя, законного представителя/, имеющего ребенка в возрасте до 7 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.5. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.6. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей до 3 лет.

4.7. Привлечение работников ДОО к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка ДОО, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых 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 производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

4.9. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала

4.10. Работодатель обязуется:

4.10.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ заведующей детским садом не менее 3 дней.

4.11. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях: /или без сохранения заработной платы до 5 дней/:

- при рождении ребенка в семье до 3 дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 сентября;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- со стороны близких родственников – 3 дня;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболеваний, связанных с прохождением военной службы до 3 дней к основному отпуску.

4.12. Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы.

4.13. Общим выходным днем является суббота и воскресенье.

4.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также графики сменности, работы в выходные и нерабочие дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками, время для отдыха и приема для других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников ДООУ осуществляется на основе Единой тарифной сетке по оплате труда работников бюджетной сферы работников.

5.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

5.3. Оплата труда работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

5.4. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц 8 и 23 числа каждого месяца путем перечисления денежных средств на личный счет в ОАО «Сбербанк России». При совпадении дня выплаты с выходным или

нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами ЕТС;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- выплаты обусловленные районным регулированием оплаты труда;
- выплаты предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

5.6. Изменение разрядов оплаты труда и размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа по специальности со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки заработной платы, при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификации категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.7. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

5.8. Наполняемость групп, установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которой оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества воспитанников в группе компенсируется воспитателю согласно норм Типового положения дошкольного образовательного учреждения, приказ №445 от 01.04.95г.

5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы, в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере среднего заработка (ст.234 ТК РФ).

5.10. Ответственность за своевременность и правильность определения регистров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

Стороны договорились, что работодатель:

6.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

6.2. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделение ссуд на его строительство.

6.3. Обеспечивает предоставление в установленном порядке бесплатных квартир с отоплением и освещением педагогическим работникам, проживающим в сельской местности и поселках городского типа, в том числе доставку топлива в натуре до 1 сентября ежегодно.

6.4. Оказывает материальную помощь работникам ДООУ, а также работникам, ушедшим на пенсию, при строительстве или ремонте жилья из внебюджетных средств, средств экономии в размере должностного оклада.

6.5. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере минимального оклада.

6.6. Организует в учреждении места для приема пищи.

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1. В соответствии со статьей 214 Трудового кодекса РФ

Работодатель обязан:

- разработать положение о системе управления охраной труда, обеспечивает ее создание и функционирование в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации.

- создать службу охраны труда при численности работников учреждения более 50 человек или вводит должность специалиста по охране труда. При численности работников учреждения менее 50 человек устанавливает стимулирующую надбавку (не менее 30% от ставки заработной платы, оклада) работнику учреждения, на которого приказом руководителя возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда учреждения.

- обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда.

- обеспечить организацию надлежащего санитарно-бытового обслуживания работников.

- обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым

законодательством иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

- обеспечить обучение, инструктаж работников и проверку знаний работниками норм, правил и инструкций по охране труда.

- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда.

- информировать работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средствах индивидуальной защиты, компенсациях и льготах.

- обеспечивать работников средствами коллективной и индивидуальной защиты в соответствии с действующими Нормами за счет средств работодателя.

- обеспечить необходимые меры по сохранению жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе надлежащие меры по оказанию первой помощи пострадавшим.

- проводить оценку профессиональных рисков на рабочих местах.

- проводить специальную оценку условий труда (СОУТ). Исходя из результатов СОУТ;

- предоставлять работникам установленные законодательством и коллективным договором льготы и компенсации;

- предусматривать в коллективном договоре мероприятия по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний с указанием средств в объемах, необходимых для их реализации;

- указывать в трудовом договоре (контракте) достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за тяжелые работы и работу с вредными или опасными условиями труда.

- осуществлять обязательное социальное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие заболевания, а также от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

- обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля и общественного контроля для проведения проверок состояния охраны труда и соблюдения законодательства об охране труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

- расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

- возмещать вред, причиненный работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей.

- выплачивать потерпевшему (в случае гибели работника – гражданам, имеющим право на возмещение вреда) единовременное пособие и ежемесячное пособие, а также возмещать потерпевшему моральный вред в установленном законодательством порядке.

- организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований).

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

- обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

7.2. В соответствии с **Федеральным законом от 31.07.2020 N 261-ФЗ "О внесении изменений в статью 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации"**, работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Данное правило не распространяется на пенсионеров и предпенсионеров – для них ТК РФ предусмотрено два оплачиваемых дня в году.

Принятым законом также установлена обязанность работников предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

7.3. **Работодатель несет ответственность** за необеспечение работникам здоровых и безопасных условий труда в установленном законодательством порядке (статьи 5.27.1 и КоАП РФ)

7.4. **Мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа.**

В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ/СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавших от этого заболевания, Работодатель проводит следующие профилактические мероприятия:

Профилактика ВИЧ/СПИДа:

- проводить обучение работников в целях осознания риска всех видов передачи ВИЧ-инфекции и стремлению максимально его сократить, включая передачу инфекции от матери к ребенку и понимание важности изменения рискованных видов поведения, связанных с инфекцией;

- доводить до сведения работников, что ВИЧ-инфекция не передается посредством физических контактов, и что присутствие лица, живущего с ВИЧ, не следует считать производственным риском:

- все работники должны пройти инструктаж и соответствующую подготовку по процедурам контроля над ВИЧ-инфекцией в контексте несчастных случаев на рабочих местах и в рамках оказания первой помощи:

- выполнять санитарно-гигиенические мероприятия, заключающиеся в регулярном мытье рук, использовании для ухода за кожей рук смягчающих и защитных кремов, обеспечивающих эластичность и прочность кожи;

- соблюдать технику безопасности при обращении с острыми предметами,

используя их только по назначению;

- не поднимать руками осколки разбитого стекла в случаях повреждения стеклянных предметов, используя в таких случаях савок и щетку (веник);

- соблюдать правила утилизации отходов, не соприкасаясь с предметами загрязненными кровью и другими биологическими выделениями открытыми частями тела;

- при нарушении целостности кожных покровов (порезах, проколах) при использовании режущего или колющего предмета, загрязненного кровью или другими биологическими выделениями, пострадавшему необходимо оказать первую медицинскую помощь, соблюдая меры предосторожности (остановить кровь, обработать рану антисептиком, используя при этом медицинские резиновые перчатки) и в срочном порядке вызвать медицинского работника для оказания пострадавшему квалифицированной медицинской помощи.

- организует и проводит мероприятия, по возможности с привлечением квалифицированных специалистов, направленных на информирование и обучение работников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ/СПИДа (оформление информационных стендов по проблеме ВИЧ/СПИДа, издание и распространение брошюр профилактической направленности);

- организует социологические исследования (проведение анкетирования) среди Работников с целью изучения информированности по проблеме ВИЧ-инфекции и определения уровня рискованного поведения;

- информирование Работников о службах помощи для ВИЧ-инфицированных.

Работники имеют право получать информацию и консультирование услуги, касающиеся предпринимаемых мер по осуществлению политики и программ, связанных с ВИЧ\СПИДом.

По желанию работник имеет право пройти добровольное тестирование на ВИЧ-инфицирование в лаборатории СПИД ГУЗ «Становлянская РБ», либо в другом медицинском учреждении.

Конфиденциальность:

- ни при каких обстоятельствах не требовать от лиц подавших заявление о приеме на работу предоставления личных сведений, касающихся ВИЧ, а также не обязывать их сообщать такие сведения о коллегах по работе.

Доступ к личной информации о состоянии работника по поводу наличия или отсутствия у него ВИЧ-инфекции должен определяться правилами конфиденциальности;

- предоставление сведений о диагнозе ВИЧ-инфекции без согласия работника допускается только в случаях предусмотренных законодательством РФ;

- никакой обычный медицинский осмотр, проводимый до начала работы по найму, или регулярный медицинский осмотр работников не должен включать обязательного анализа на ВИЧ.

Продолжение трудовых отношений:

- ВИЧ-инфекция не является основанием для прекращения трудовых отношений для лиц, не подлежащих обязательному медицинскому освидетельствованию на ВИЧ-инфекцию. Работники с заболеваниями, связанными со СПИДом, имеют право продолжать выполнять доступную и подходящую работу, не противопоказанную им по медицинским соображениям.

Недопущение дискриминации:

- следуя принципам предоставления достойной работы и уважения прав человека и достоинства людей, инфицированных ВИЧ или пострадавших от ВИЧ\СПИДа, не допускать никакой дискриминации, по отношению к работникам в связи с действительным или приписываем наличием ВИЧ-инфекции.

Поддержка ВИЧ-инфицированных работников:

- в целях поддержки ВИЧ-инфицированных работников может быть разработана программа по поддержке, включающая мероприятия по обеспечению условий жизни и труда на рабочих местах.

- все работники, включая ВИЧ-инфицированных, должны быть обеспечены доступной медицинской помощью, включая инвазивные вмешательства (стоматологические, хирургические, гинекологические и др.).

- не допускать никакой дискриминации в вопросе обеспечения таких работников и их иждивенцев пособиями в рамках установленных законом программ социального обеспечения и охраны здоровья на производстве.

7.5. Вакцинация работников от гриппа, ОРВИ, коронавирусной инфекции.

В соответствии с требованиями законодательства РФ по охране труда и проведению санитарно-противоэпидемических и лечебно-профилактических мероприятий, предусмотренными ст. ст. 209, 210, 214 и 216.3 ТК РФ, ст. ст. 11, 35 Федерального закона от 30.03.1999 N 52-ФЗ

(ред. от 13.07.2015) "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" Работодатель:

- обеспечивает доступность вакцинации против гриппа для работающих, а также организует среди сотрудников информационно-разъяснительную работу о важности и эффективности иммунизации против гриппа.

- обеспечивает проведение вакцинации от коронавирусной инфекции (COVID-19), согласно календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям (приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 09.12.2020 №1307н).

- обеспечивает предоставление работникам, прошедшим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), двух выходных дней с сохранением заработной платы при подтверждении прививки на портале Госуслуг к очередному отпуску, на основании заявления работника.

7.6. Работники в соответствии со статьей 215 Трудового кодекса РФ **обязаны:**

- соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, бережно относиться к имуществу учреждения.

- соблюдать требования охраны труда.

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

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

- 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 Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

7.7. Ограничение и запрещение использования труда, запрещение дискриминации:

- запрещение замены отпуска денежной компенсацией беременным женщинам (ч.3 ст.126 ТК РФ);

- запрещение направления в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин (ст.259 ТК РФ);

- запрещение отзыва из отпуска беременных женщин (ч.3 ст.125 ТК РФ);

- запрещение отказывать в заключение трудового договора по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер, в том числе женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (ч.3, 4 ст.64 ТК РФ);

- запрещение привлечение к работам, выполняемым вахтовым методом беременных женщин, и женщин имеющих детей в возрасте до трех лет (ст.298 ТК РФ);

- запрещение применения труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (ч.2 ст.253 ТК РФ, Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 сентября 2021 г. N 629н "Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную");

- запрещение расторжения трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации организации (ч.1 ст.261 ТК РФ);

- запрещение расторжения трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по пункту 1, подпункту «а» пункта 3, пунктам 5-8, 10 и 11 статьи 81 ТК РФ).

- запрещение установления беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет испытательного срока при приеме на работу (ст.70 ТК РФ);

- ограничение труда на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию (ст.253 ТК РФ).

7.8. Предоставление льгот

- беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением, по их заявлению, снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (ст.254 ТК РФ);

- перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в данной организации (ст.260 ТК РФ);

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет) работодатель обязан установить неполный рабочий день (ст.93 ТК РФ);

- предоставление беременным женщинам отпуска по беременности и родам (ст.255 ТК РФ), при этом в настоящее время не имеет значения наличие общего трудового стажа (ранее необходим был стаж не менее одного года) для предоставления частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им 1,5 лет после отпуска по беременности и родам;

- предоставление женщинам, имеющим ребенка в возрасте до полутора лет, дополнительных перерывов для отдыха и питания, дополнительных перерывов для кормления ребенка не реже чем каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый (ч.1 ст.258 ТК РФ);

- предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста

трех лет (ст.256 ТК РФ), работникам, усыновившим ребенка (ст.257 ТК РФ).

- сохранение беременным женщинам среднего заработка при прохождении

обязательного диспансерного обследования (ч.3 ст.254 ТК РФ);

7.9. Концепция «Vision Zero» или «Нулевой травматизм»

Присоединение к концепции «Vision Zero» говорит о том, что предприятие во главе угла ставит здоровье и благополучие своих сотрудников и будет делать все, чтобы добиться НУЛЕВОГО травматизма на рабочих местах. Это позволит не только сохранять репутацию добросовестного работодателя, повышать лояльность персонала, но и экономить на выплатах, связанных с возмещением ущерба.

7.10. Компенсация работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях

В соответствии с Типовым перечнем (Приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 N 181н) ежегодно реализуемых работодателем за счет указанных средств мероприятий по улучшению условий и охраны труда включены мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах. К ним, в частности, относятся: — компенсация работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях.

Работодатель ежемесячно выплачивает сотрудникам компенсацию стоимости занятий спортом в любых клубах (фитнес-центрах) и секциях в размере 3000 руб., но не более фактических затрат, понесенных сотрудником за соответствующий месяц. Выплата осуществляется в сроки выплаты зарплаты при предоставлении Работодателю копии договора, заключенного между сотрудником и клубом (фитнес-центром), а также копий документов, подтверждающих фактические затраты на занятия спортом (чеки, квитанции об оплате, платежные поручения и др.).

7.11. Расследование несчастных случаев

Проводится специально созданной комиссией с обязательным участием представителей профсоюза в соответствии с порядком, установленным законодательством.

8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Ответственность сторон:

8.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течении 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

8.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

8.4. Рассматривает в 3-хдневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

8.5. Совпадают 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.

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

8.7. Настоящий договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания. По истечению этого срока договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или дополняют настоящий договор.

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

8.9. Работодатель имеет право вносить изменения и дополнения в Коллективный договор.

8.10. Настоящий договор составлен в 2-х экземплярах (по одному для каждой стороны), имеющих одинаковую юридическую силу.

Заведующая МБДОУ «Колобок»

Батанова Т.С.

Представитель от работников

Пыжова О.А.