

Муниципальное бюджетное
дошкольное образовательное учреждение
Петрозаводского городского округа
«Детский сад комбинированного вида № 113 «Онеженка»
(МДОУ «Детский сад № 113»)

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
(2022-2025)**

Принят на общем собрании
(конференции) трудового коллектива
от «11»_05_2022_г.
протокол №_1_


От работодателя:

Заведующий
МДОУ «Детский сад № 113»


М. А. Тетеревлева
приказ от «03»_06_2022_г. №_96/Г



От работников:

Председатель
Общего собрания (конференции)
трудоу коллектива МДОУ «Детский сад
№ 113»  Л.Е. Филина

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в Управлении труда и занятости Республики Карелия
Регистрационной № 101/2022 от «08» 06 2022 г.


(должность, Ф.И.О.)

г. Петрозаводск

2022 год

1. Общие положения

- 1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) заключен между коллективом работников МДОУ «Детский сад № 113» (далее - Учреждение), представляемым председателем Общего собрания (конференции) трудового коллектива Учреждения (далее ОСТК) Филина Любовь Евгеньевна, с одной стороны, и учреждением - работодателем, представляемым заведующим МДОУ «Детский сад № 113» Тетеревлевой Маргариты Александровны, действующей на основании Устава (далее - Администрация), в целях повышения эффективности деятельности трудового коллектива, решения социальных вопросов работников и совершенствования образовательного процесса в Учреждении.
- 1.2. Настоящий Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, Федеральном Законе "Об образовании".
- 1.3. Договор распространяется на всех работников Учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях.
- 1.4. Условия Договора, ухудшающие положение работников по сравнению с требованиями законодательства, являются недействительными. Иные условия Договора, включая условия, улучшающие положение работников по сравнению с требованиями законодательства, являются обязательными для сторон Договора.
- 1.5. Договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работников.
- 1.6. Стороны несут ответственность за выполнение принятых по Договору обязательств в соответствии с действующим законодательством.
- 1.7. Действие Договора не может быть прекращено в одностороннем порядке. Заключившие Договор стороны отчитываются на Общем собрании (конференции) трудового коллектива Учреждения о соблюдении положений Договора.

2. Обязательства трудового коллектива

- 2.1. Коллектив работников Учреждения обязуется:
 - 2.1.1. добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовыми договорами, заключенными с членами коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителей, даваемые в рамках их компетенции, соблюдать Устав Учреждения, Правила внутреннего трудового распорядка, иные относящиеся к их работе локальные акты Учреждения;
 - 2.1.2. своевременно оповещать Администрацию о невозможности различного рода по уважительным причинам выполнять работу;
 - 2.1.3. совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения, повышать квалификацию в установленном порядке;
 - 2.1.4. содействовать Администрации в улучшении морально-психологического климата в структурных подразделениях Учреждения и в Учреждении в целом.
 - 2.1.5. бережно относиться к имуществу Учреждения, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению;
 - 2.1.6. соблюдать требования охраны труда;
 - 2.1.7. участвовать в осуществлении программ развития Учреждения, в проводимых Администрацией мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории Учреждения.
 - 2.1.8. не разглашать персональные данные воспитанников, их родителей (законных представителей) и работников Учреждения, а также конфиденциальную информацию, отнесенную приказом Администрации к служебной тайне;

- 2.1.9. стремиться к поддержанию деловой репутации Учреждения.
- 2.2. Наряду с обязанностями, закрепленными в данном разделе, педагогические работники обязаны:
- 2.2.1. обеспечивать высокую эффективность образовательного процесса.
 - 2.2.2. формировать у воспитанников общепринятые моральные качества, стремление к развитию личности и получению необходимого дошкольного образования;
 - 2.2.3. развивать у воспитанников самостоятельность, инициативу, творческие способности;
 - 2.2.4. совершенствовать свое педагогическое мастерство;
- 2.3. Председатель Общего собрания (конференции) трудового коллектива Учреждения представляет всех работников Учреждения при заключении и контроле выполнения Договора, при решении всех трудовых и социально-экономических вопросов. Его деятельность направлена:
- 2.3.1. на улучшение условий работы и оплаты труда;
 - 2.3.2. на защиту профессиональных интересов работников;
 - 2.3.3. на улучшение условий жизни;
 - 2.3.4. на улучшение медицинского обслуживания, оздоровления, отдыха, культурного роста работников и членов их семей, пенсионеров.

3. Обязательства Администрации в области обеспечения трудовых прав работников

- 3.1. Администрация обязуется при заключении трудовых договоров (эффективных контрактов) соблюдать:
- 3.1.1. Прием, перевод и увольнение работников осуществлять с соблюдением прав граждан, установленных Конституцией РФ и законодательством о труде, знакомить работников под подпись с режимом труда и отдыха, системой оплаты труда, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника и установленными настоящим Договором правами, обязанностями и льготами.
 - 3.1.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (эффективного контракта) как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет.
 - 3.1.3. Трудовой договор (эффективный контракт), предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между лицом, поступающим на работу, и Работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном ТК РФ.
 - 3.1.4. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со ст. 59 ТК РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.
 - 3.1.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора (эффективного контракта)) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.
 - 3.1.6. В трудовом договоре (эффективном контракте) могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:
 - 1) об уточнении места работы и (или) о рабочем месте;
 - 2) об испытании;
 - 3) о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

- 4) об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;
- 5) о видах и об условиях дополнительного страхования Работника;
- 6) об улучшении социально-бытовых условий жизни Работника и членов его семьи;
- 7) об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2 Изменение определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта), в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта), за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

3.3 В случаях, установленных ТК РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.4 Работодатель предоставляет работнику (за исключением случаев, когда на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя. (ст.66.1 ТК РФ):

- 3.4.1. в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- 3.4.2. при увольнении в день прекращения трудового договора.

3.5 Работодатель обязан:

- 1) Согласовывать с ОСТК включение в трудовые договоры положений о социально-бытовых условиях.
- 2) Извещать ОСТК о мероприятиях по совершенствованию организационной структуры Учреждения, возможными последствиями которых могут быть изменения условий труда работников.
О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

3) Уведомлять ОСТК в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала.

4) Предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ.

5) При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч.3 ст.81 ТК РФ).

б) Выплачивать работнику компенсационные выплаты в соответствии со ст.ст. 178, 318 ТК РФ.

3.6. Стороны договорились:

- 1) Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют:
- 2) лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- 3) семейные лица, имеющие иждивенцев;
- 4) лица, имеющие нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника,
- 5) лица, имеющие заработную плату как единственный источник доходов (ФЗ №90 от 30.06.2006.),
- 6) одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет,
- 7) молодые специалисты, имеющие трудовой стаж до трех лет,
- 8) беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет.

3.6.1. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- 1) ликвидацию вакансий;
- 2) увольнение совместителей;
- 3) введение ограничений (запрета) на совмещение профессий и должностей по согласованию с руководителями структурных подразделений и (или) служб.

3.6.2. Сокращение штата или численности работников Администрация может осуществлять только при предварительном (не менее чем за два месяца) уведомлении работника, а также при проведении с ним предварительных переговоров о соблюдении интересов.

3.6.3. Переговоры с работником, с которым заключен срочный трудовой договор, о возможности работы в Учреждении после окончания срока договора, в т. ч. на другой должности или на другом рабочем месте Администрация обязана провести не позднее чем за 3 дня до окончания срока трудового договора.

4. Рабочее время

4.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.2.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным, учебным графиком, графиком сменности утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора (эффективного контракта) и должностными инструкциями работников и обязанностями.

4.2.2. 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.

4.2.3. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст.320 ТК РФ).

4.2.4. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ) в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом

особенностей их труда продолжительностью рабочего времени согласно Приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601.

4.3. По соглашению между работником и Администрацией может устанавливаться неполный рабочий день или гибкий график работы.

4.4. Сверхурочные работы применяются в случаях, предусмотренных трудовым законодательством. Привлечение к сверхурочным работам и их учет осуществляются в соответствии с Правилами внутреннего распорядка Учреждения.

6.1.1. Сторожакам устанавливается сменный режим рабочего времени

6.1.2. согласно графику сменности, установленному в учреждении, предоставление выходных дней по скользящему графику. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

4.5. Сторожакам устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом год (в соответствие со ст.104 ТК РФ.), при этом зарплата выплачивается в размере не менее МРОТ по Республике Карелия.

5. Предоставление отпуска

5.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска в соответствии с графиком отпусков. График отпусков утверждается заведующим не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.2. Работникам - женам военнослужащих, проходящих действительную военную службу, предоставляется ежегодный отпуск одновременно с отпуском их мужей по справке воинской части.

5.3. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

5.4. Работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника:

- 1) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- 2) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- 3) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- 4) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- 5) работникам, имеющим двоих и более детей в возрасте до 14 лет до 14 календарных дней в году;
- 6) работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- 7) одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году;
- 8) одиноким отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 календарных дней в году;
- 9) в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами. (ст.128 ТК РФ).

5.5. Одиному из родителей (законных представителей) предоставляется для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

5.6. По соглашению сторон ежегодный отпуск, предусмотренный графиком отпусков, может быть перенесен на другое время по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам.

- 5.7. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок, определяемый работодателем, с учетом пожеланий работника и производится в соответствии со ст.124 ТК РФ.
- 5.8. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части и отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска допускается только с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 125 ТК РФ. При разделении отпуска на части следует понимать, что одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
- 5.9. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).
- 5.10. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.
- 5.11. Срок рассчитывайте в календарных днях. Если день выплаты приходится на выходной или праздник, отпускные выдаются накануне (Письма Роструда от 14.05.2020 N ПГ/20884-6-1, от 30.07.2014 N 1693-6-1).

6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

- 6.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:
- 6.1.1. Работодатель обязуется: - организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников с учетом нужд Учреждения; - повышать квалификацию педагогических работников не реже одного раза в три года в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым должностям; - предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—175 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием); - организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 N 276 (ред. от 23.12.2020) "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (Зарегистрировано в Минюсте России 23.05.2014 N 32408).

7. Оплата труда

- 7.1. Оплата труда каждого работника Учреждения зависит от его трудового вклада, качества труда и максимальным размером не ограничивается.
- 7.2. Заработная плата работникам устанавливается за выполнение должностных обязанностей в соответствии с системой оплаты труда, установленной для муниципальных учреждений и не противоречащей трудовому законодательству.
- 7.3. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников учреждения устанавливаются на основе их отнесения к профессиональным квалификационным группам должностей работников, согласно Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Комитету социального развития Администрации Петрозаводского городского округа.
- 7.4. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате работников МДОУ «Детский сад №113».
- 7.5. Заработная плата работников устанавливается в пределах фонда оплаты труда учреждения и состоит из:

- должностного оклада работника, установленного в зависимости от квалификационного уровня должности, профессии;
- доплаты до уровня МРОТ (Минимальный размер оплаты труда);
- выплат компенсационного характера за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в местностях с особыми климатическими условиями, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате работников МДОУ «Детский сад № 113» (приложение № 1).

7.6. Выплаты стимулирующего характера осуществляются при наличии финансовых средств комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда МДОУ «Детский сад № 113», на основании Положения об оплате труда работников МДОУ «Детский сад № 113».

7.7. Месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей)), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

7.8. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

7.9. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем по согласованию с управлением образования комитета социального развития и включает в себя все должности и профессии работников учреждения.

7.10. Оплата труда работников, принятых на работу по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

7.11. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, замещаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

7.12. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 число (первая часть - 25 числа текущего месяца, окончательный расчет - 10 числа месяца, следующего за расчетным месяцем).

7.13. По заявлению работника его заработная плата перечисляется на счет в кредитной организации, указанной в заявлении работника. Накануне выплаты заработной платы работнику выдается расчетный листок, оформленный в соответствие со ст.136 ТК РФ.

7.14. Для оценки условий труда на каждом рабочем месте используются данные специальной оценки условий труда рабочих мест.

7.15. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата, в размере 20%.

7.16. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику

производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60.2 ТК РФ).

7.17. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

7.18. Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем не чаще, чем раз в год после реализации конкретных организационно-технических мероприятий, обеспечивающих ритмичность выполнения работ и улучшение условий труда. При введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

7.19. Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда, систематически проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах.

7.20. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

7.21. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. В случае задержки выплаты заработной платы (в т.ч. аванса) на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ). В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

8. Охрана труда

8.1. В целях обеспечения каждого работника здоровыми и безопасными условиями труда, соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением Работодатель обязан:

8.1.1. Обеспечить строгое соблюдение на каждом рабочем месте здоровых и безопасных условий труда;

8.1.2. Обеспечить выполнение в установленные сроки комплекса организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда;

8.1.3. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, знакомить Работников до подписания трудового договора под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с условиями их трудовой деятельности;

8.1.4. Обеспечить обучение работников безопасным методам и приемам оказания первой помощи пострадавшим, проведение инструктажа по охране труда и проверку знания требований по охране труда;

8.1.5. Обеспечить недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

8.1.6. Организовать проведение за счет собственных средств, предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников учреждения;

Выполнять ежегодно до 1 октября все запланированные мероприятия по подготовке к работе Учреждения в зимних условиях.

Организовать текущий ремонт помещений Учреждения, инженерного оборудования, механизмов, электроустановок и вентиляционных систем в плановом порядке с учетом предложений комиссии по охране труда и технике безопасности. Для восстановления нормальных условий труда Администрация по представлению профсоюзного комитета обязана проводить внеплановый ремонт.

Обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров.

Обеспечить своевременную выдачу работникам определенных категорий:

- сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (Зарегистрировано в Минюсте России 26.02.2015 № 36213) и Приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н (ред. от 12.01.2015) "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты" (Зарегистрировано в Минюсте России 10.09.2009 № 14742):

№ п/п	Профессия, должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год, если не указан иной срок (количество единиц или комплектов)
1	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
2	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
3	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
4	Подсобный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
5	Оператор стиральных машин	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурная пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
6	Повар, шеф-повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1

		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
7	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
8	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 (шт. или комплект)

- моющих, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н "Об утверждении перечня профессий и должностей, имеющих право на бесплатную выдачу работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии со стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и обезвреживающими средствами"):

№ п/п	Профессия, должность	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на человека
1	Уборщик служебных помещений	Мыло туалетное или жидкое моющее средство	200г 250мл
2	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Мыло туалетное или жидкое моющее средство	200г 250мл
3	Дворник	Мыло туалетное или жидкое моющее средство	200г 250мл
4	Кухонный рабочий	Мыло туалетное или жидкое моющее средство	200г 250мл
5	Кладовщик	Мыло туалетное или жидкое моющее средство	200г 250мл

- санитарно-гигиеническую одежду (на основании Приказа Минздрава СССР от 29.01.1988 № 65 "О введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви"):

№ п/п	Профессия, должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на человека (количество единиц комплектов)
1	Старший воспитатель, воспитатель	Халат (светлых тонов)	дежурный
2	Младший воспитатель	Халат (светлых тонов)	2
		Фартук (для раздачи пищи)	2
		Колпак или косынка (для раздачи пищи)	2
		Халат темный (для уборки помещений)	2
3	Повар, шеф-повар, подсобный рабочий	Халат	3 на 1 человека (до износа)
		Колпак или косынка	3 на 1 человека (до износа)

- работникам, выполняющим работы в условиях повышенного уровня шума дополнительно выдаются наушники противозумные или вкладыши противозумные со сроком носки "до износа", при работе в условиях пылевого и иного воздушного загрязнения очки защитные со сроком носки "до износа" (но не более года);

- работникам учреждения, выполняющим наружные работы в зимний период в зависимости от вида деятельности дополнительно выдаются:

Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи
--	--------------

	(количество единиц или комплектов)
Костюм от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей подкладке	1 на 2 года
Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском либо сапоги кожаные утепленные с защитным подноском либо валенки с резиновым низом полуботинки кожаные с защитным подноском	1 пара на 1,5 года
Головной убор утепленный	1 шт. на 2 года
Перчатки с защитным покрытием морозостойкие с утепляющим вкладышами	3 пары на 1 год

- В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставление работнику другой работы на время устранения такой опасности либо оплату возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка;
 - Обеспечить разработку и утверждение инструкций по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения работников (ст. 212 ТК РФ);
 - Совместно с уполномоченными ОСТК Учреждения организовать контроль за состоянием условий и охраны труда и выполнением соглашений по охране труда;
 - Принимать меры к постоянному обеспечению в зимний период безопасных проходов к Учреждению, удалению льда с пешеходных дорожек и обработке обледенелых участков песком;
 - Запретить проведение занятий и выполнение других видов работ в помещениях, где температура ниже 14° С, освещенность или другие условия труда не соответствуют норме по заключению комиссии по охране труда;
 - Обеспечить режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
 - Обеспечить обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
 - В целях обеспечения каждого работника здоровыми и безопасными условиями труда, соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением
- Работодатель имеет право:**
- Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками;
 - Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
 - Требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности;
 - Привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности.
- Работник обязан:**
- Соблюдать требования охраны труда;
 - Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
 - Принимать участие в обучении безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
 - Принимать обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, санитарно-гигиеническое освидетельствование в установленные сроки;
 - Принимать вакцинацию в соответствии с национальным календарем профилактических прививок, а также по эпидемиологическим показаниям;
 - Участие в работе Уполномоченного Общего собрания (Конференции) работников Учреждения организует систематический контроль за соблюдением Администрацией и сотрудниками требований по охране труда и технике безопасности, контроль за своевременным обеспечением сотрудников специальной одеждой, специальной обувью, средствами

- индивидуальной защиты, за сотрудниками, занятыми на работах с вредными условиями труда, а также предоставлением им дополнительных льгот согласно требованиям трудового законодательства.
- 8.3.7. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя в любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей и детей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.
- 8.4. Для обеспечения безопасных условий труда и охраны труда Работники имеют права:
- 8.4.1. Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- 8.4.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- 8.4.3. Получение достоверной информации от Работодателя, о существующем уровне повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и опасных факторов при работе;
- 8.4.4. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- 8.4.5. Обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- 8.4.6. Обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя;
- 8.4.7. Запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- 8.4.8. Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ними несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- 8.4.9. Компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, соглашениями, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 8.5. Для организации совместных действий Работодателя и Работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и сохранению здоровья работников может создаваться совместная комиссия по охране труда.
- 8.6. В случае создания таковой комиссии в ее состав на паритетной основе входят представители Работодателя и Работников. Комиссия по охране труда организует совместные действия Работодателя и Работников по проведению проверок условий охраны труда на рабочих местах и информирование их о результатах указанных проверок.
- 8.7. Руководитель организации, а также работники, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в установленном порядке.
- 8.8. Для всех поступающих на работу лиц Работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ.
- 8.9. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля их выполнением Работодатель, при сохранении численности работников в учреждении более 50 человек, создает службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.
- 8.10. Структура службы охраны труда в организации и численность работников службы охраны труда определяются Работодателем.
- 8.11. Работодателем осуществляется финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Перечень мероприятий, ежегодно реализуемых за счет указанных средств, соглашения по охране труда устанавливаются Работодателем.

согласованию с представителями трудового коллектива, в соответствии с законодательством. Работники не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

9. Поддержка семьи, материнства и детства

- 9.1. Работодатель может предоставлять работникам дополнительные выходные, не оплачиваемые дни, в связи с определенными событиями по заявлению сотрудника.
- 9.2. ОСТК Учреждения организует поздравления работников в связи с важными событиями в семейной жизни: свадьбой, рождением детей, юбилейными датами.
- 9.3. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.
- 9.4. Работодатель совместно с работниками проводят конкурсы семейного творчества, спортивные соревнования, выходные дни семейного отдыха, «субботники» по уборке территории и помещений.
- 9.5. Работодатель компенсирует расходы на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работнику и неработающим членам семьи в соответствии с Положением, утвержденным Петрозаводским городским Советом от 18.12.2019 г. № 28/28-547 «Об утверждении Положения о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Петрозаводского городского округа».

10. Обязательства Администрации в области охраны здоровья, организации отдыха и санаторно-курортного лечения

- 10.1. Администрация Учреждения проводит учет и анализ причин временной нетрудоспособности работников, потерь рабочего времени по болезни по расчетной ведомости и контролирует правильность оплаты по листкам нетрудоспособности.

11. Работа с молодежью

- 11.1. В целях усиления социальной защищенности молодых работников Администрация обязуется:
- 11.1.1. Создавать необходимые условия для реализации научного, творческого потенциала молодежи, стимулирования её инновационной деятельности, а также с целью сохранения преемственности кадрового потенциала организации, развивать наставничество, мастер-классы молодых специалистов (стаж работы до 3-х лет);
- 11.1.2. Содействовать в Учреждение активного отдыха, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых работников и членов их семей;

- 11.1.3. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск по заявлению работника в возрасте до 18 лет до истечения 6 месяцев непрерывной работы в учреждении, не допуская при этом предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска данной категории работников.
- 11.1.4. Не допускать отзыв из отпуска работников моложе 18-лет, а также замены этой категории работников отпуска денежной компенсацией.
- 11.2. Соблюдать гарантии работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования.
- 11.3. Решать вопросы профессионального роста молодых работников соответствующим повышением заработной платы (повышения квалификации, расширения и т.д.).
- 11.4. Не допускать установления испытательного срока при приеме на работу для лиц, не достигнувших 18 лет, а также лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию по образовательным программам впервые поступающих на работу на получение специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.
- 11.5. Не допускать применения труда лиц в возрасте до 18 лет на работу с вредными и(или) опасными условиями труда, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию к работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочным работам.

12. Профилактика ВИЧ/СПИДа на рабочих местах

- 12.1. Для предотвращения распространения ВИЧ-инфекции все заинтересованные стороны должны участвовать в обеспечении оптимальных условий труда безопасных для здоровья, и в соответствии с положениями Конвенции МОТ 1991 года о безопасности и гигиене труда (№155).
- 12.2. Условия труда, безопасные для здоровья, предполагают сохранение оптимального физического и умственного здоровья на работе и адаптацию работников к возможностям работников в плане состояния их физического и умственного здоровья.
- 12.3. Успешное проведение политики к осуществлению программ по ВИЧ/СПИДу требуют совместных действий и доверия между работодателями, работниками и представителями и в необходимых случаях правительствами, при активном вовлечении в этот процесс работников, инфицированных ВИЧ и пострадавших от ВИЧ/СПИДа (приложение № 2).

13. Мероприятия по поддержке работников предпенсионного возраста, стимулирование работников пенсионного и предпенсионного возраста

- 13.1. Работник предпенсионного и пенсионного возраста имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (статья 60 ТК РФ).
- 13.2. Работники предпенсионного и пенсионного возраста, являющиеся совместителями, имеют право на те же гарантии и компенсации, что и обычные работники.
- 13.3. Не допускается принудительное заключение срочного трудового договора работниками предпенсионного и пенсионного возраста.
- 13.4. Не устанавливаются специальные требования к условиям труда и режиму работы работников предпенсионного и пенсионного возраста.

- 13.5. Преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации работников предпенсионного возраста (статья 179 ТК РФ);
- 13.6. Увольнение по инициативе работодателя лиц предпенсионного и пенсионного возраста допускается только в случаях и по основаниям, установленным законом (статьи 77, 81 ТК РФ).
- 13.7. Работник предпенсионного и пенсионного возраста имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию в любое время, без каких-либо обоснований (статья 80 ТК РФ). Работнику пенсионного и предпенсионного возраста по его письменному заявлению по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы (статьи 116, 128 ТК РФ), продолжительностью до 14 календарных дней в году;
- 13.8. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 13.9. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем." (статья 185.1 ТК РФ).
- 13.10. При необходимости работник предпенсионного или пенсионного возраста может быть направлен на повышение квалификации.
- 13.11. Работники предпенсионного и пенсионного возраста, обладающие опытом работы и высокой квалификацией, могут быть назначены наставниками молодых специалистов».

14. Заключительные положения

- 14.1. Контроль за исполнением обязательств по настоящему договору осуществляется уполномоченными представителями сторон. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию не позднее месяца со дня получения соответствующего запроса.
- 14.2. Администрация:
 - 14.2.1. Своевременно выполняет свои обязательства по договору;
 - 14.2.2. Совместно с представителем ОСТК Учреждения отчитывается перед коллективом о выполнении обязательств по договору;
 - 14.2.3. Рассматривает критические замечания работников, поступившие в ходе обсуждения, и в двухнедельный срок информирует коллектив о принятых мерах.
- 14.3. Если реализация предложений выходит за пределы компетенции Администрации, то они направляются в соответствующие вышестоящие органы управления для принятия решений.
- 14.4. Председатель ОСТК Учреждения осуществляет систематический контроль за своевременным выполнением предусмотренных Договором мероприятий, организует выполнение взятых коллективом обязательств.
- 14.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3 лет. По истечении указанного срока коллективный договор может быть продлен на срок до трех лет.
- 14.6. Изменения и дополнения в Договор вносятся по соглашению сторон и подлежат регистрации в соответствующий орган по труду.
- 14.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней с момента его подписания

14.8. Подписанный сторонами коллективный договор, приложения, разногласий в семидневный срок направляются работодателем для регистрации в соответствующий орган по труду.
