

1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются Работодатель в лице уполномоченного им заведующего Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Пяозерский детский сад (далее по тексту МБДОУ Пяозерский детский сад) и работники данного учреждения.

Представителем Работодателя является руководитель МБДОУ Пяозерский детский сад в лице заведующей Кундозеровой Юлии Юрьевны.

Представителем работников является Совет Трудового Коллектива, в лице его председателя Смоляковой Елены Васильевны.

1.2. Настоящий Коллективный договор:

- является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками МБДОУ Пяозерский детский сад на основе согласования взаимных интересов сторон;
- распространяется на всех работников МБДОУ Пяозерский детский сад;
- вступает в силу с 01.12. 2022 года по 30.11.2025 года;
- корректируется по соглашению сторон.

1.3. Итоги и ход выполнения Коллективного договора рассматриваются на совместном заседании работников и Работодателя по требованию одной из сторон.

1.4. Любая из сторон, подписавших настоящий Коллективный договор вправе вносить предложения о внесении в него изменений и дополнений, которые не создают препятствий для выполнения уже принятых сторонами обязательств. Эти предложения могут быть приняты только по взаимному согласию сторон.

1.5 Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.6. Условия Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

1.7 Трудовые отношения в МБДОУ Пяозерский детский сад регулируются законодательством о труде, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Карелия, Лоухского муниципального района, содержащими нормы трудового права, в том числе настоящим коллективным договором.

1.8. Неотъемлемой частью Коллективного договора являются Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБДОУ Пяозерский детский сад (Приложение 1).

2. Трудовой договор, обеспечение занятости

2.1. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.2. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником детского сада и работодателем, если иное не установлено Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

2.3. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок.

Трудовой договор на определенный срок заключается лишь в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, и в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

2.4. При заключении трудового договора в целях проверки соответствия работника поручаемой работе может устанавливаться срок испытания до трех месяцев.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 Трудового Кодекса Российской Федерации), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.5. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.6. Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания).

Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

2.7. С 01.01.2021 года при заключении трудового договора Работодатель формирует основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже работника (далее – сведения о трудовой деятельности) в электронном виде) и предоставляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с её утратой, повреждением или по иной причине Работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить

новую трудовую книжку, за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется.

2.8. Условия трудового договора при его заключении определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и соглашением сторон.

2.9. Не допускается противоречие условий Коллективного договора и трудового договора.

2.10. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.11. Работодатель обязан при приеме на работу ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.12. Порядок и условия сокращения численности или штата работников регулируются действующим трудовым законодательством.

2.13. Вопросы, связанные с сокращением численности работников, рассматриваются сторонами совместно. По итогам совместных консультаций в настоящий Коллективный договор могут дополнительно включаться мероприятия, направленные на сохранение занятости, защиты высвобождаемых работников.

2.14. Работодатель информирует трудовой коллектив об имеющихся вакансиях.

2.15. Работодатель обязуется принимать решение о сокращении численности или штатов работников организации по конкретным работникам с учетом мнения представителей Совета трудового коллектива.

2.16. Работодатель обязуется производить сокращение численности работников в первую очередь за счет сокращения (использования) вакантных должностей, увольнения временных работников и совместителей.

Сотрудник с ребенком в возрасте до 18 лет имеет преимущественное право остаться на работе при сокращении, если второго родителя призвали на военную службу, согласно Федеральным закона от 07.10.2022 N 376-ФЗ

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Рабочее время и время отдыха работников МБДОУ Пяозерский детский сад регулируются в соответствии с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива;

3.2. Для всех работников МБДОУ Пяозерский детский сад (кроме сторожей), устанавливается 5-дневная рабочая неделя с общими выходными днями – суббота, воскресенье и праздничные дни.

Для работников – женщин, устанавливается продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю.

Для работников – мужчин, устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

Сторожам устанавливается сменная работа, выходы на работу определяются графиками сменности.

3.3. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников МБДОУ Пяозерский детский сад, особенностей их труда, продолжительность времени (нормы часов педагогической работы) за ставку заработной платы составляет 24 часа (музыкальный руководитель), 30 часов (инструктор по физической культуре) или 36 часов (старший воспитатель, воспитатель).

3.4. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

3.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия

работников в случаях, установленных законодательством. Оплата труда работника за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится в соответствии с действующим законодательством.

3.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем.

Работодатель утверждает график не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и стороны доводят его до сведения всех работников.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

3.7. Педагогическим работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 42 календарных дня. Учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу предоставляется отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Кроме установленного ежегодного основного оплачиваемого отпуска предоставляются дополнительные отпуска лицам, проживающим в районе Крайнего Севера продолжительностью 24 календарных дня.

Право на предоставление оплачиваемого отпуска в удобное время имеют следующие категории работников:

- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет (до достижения младшим из них 14 лет);
- работники, отозванные из ежегодного оплачиваемого отпуска;
- женщины - перед отпуском по беременности и родам или сразу после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- лица, не достигшие возраста 18 лет;
- один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- почетные доноры России;
- работники, которые получили или перенесли лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или при работах по ликвидации ее последствий, инвалиды вследствие такой катастрофы.

3.8. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в МБДОУ Пяозерский детский сад. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев непрерывной работы по заявлению работника:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

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

3.10. В случае предоставления, приобретения работником путевки на санаторно-курортное лечение в период учебного года, ему предоставляется отпуск в счет очередного отпуска на время лечения.

3.11. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей одного отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.12. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору

работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

3.13. В соответствии со статьей 262 Трудового Кодекса Российской Федерации предусматриваются дополнительные выходные дни лицам, осуществляющими уход за детьми-инвалидами: одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и в порядке, который устанавливается федеральными законами.

3.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- 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, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, 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;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

3.15. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяет федеральный нормативный правовой акт.

4. Оплата труда

4.1. Система оплаты труда в МБДОУ Пяозерский детский сад устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Карелия, Лоухского муниципального района, содержащими нормы трудового права и Положением об оплате труда работников МБДОУ Пяозерский детский сад (Приложение №2).

4.2. Система оплаты труда работников МБДОУ Пяозерский детский сад устанавливается с учётом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов компенсационных выплат;
- перечня видов стимулирующих выплат;
- Положения об оплате труда работников МБДОУ Пяозерский детский сад;

- согласования с представительным органом - Советом трудового коллектива;
- перечня видов стимулирующих выплат.

4.3. Заработная плата работника включает в себя:

- ставку заработной платы (оклад);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

4.4. Заработная плата работника МБДОУ Пяозерский детский сад предельными размерами не ограничивается.

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).

4.5. При выплате заработной платы работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в день окончательного расчета заработной платы. Форма расчетного листка (Приложение №3).

4.6. Заработная плата выплачивается работнику МБДОУ Пяозерский детский сад на банковские карты путем перечисления два раза в месяц:

- 30 числа расчетного месяца – заработная плата за первую половину месяца,
- 15 числа месяца, следующего за расчетным, – окончательный расчёт.

4.7. 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 невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.8. Работодатель обязан возмещать расходы работнику МБДОУ Пяозерский детский сад, связанные со служебной командировкой:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанные со служебными командировками работникам МБДОУ Пяозерский детский сад определяется «Положением о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками лицам, работающим в органах местного самоуправления Лоухского муниципального района и работникам муниципальных учреждений Лоухского муниципального района», утвержденным Постановлением Администрации Лоухского муниципального района от 14.01.2016 года № 5.

4.13. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производится в день увольнения работника.

5. Регулирование труда женщин (лиц с семейными обязанностями), молодежи,

работников предпенсионного и пенсионного возраста.

5.1. Женщинам, работающим в МБДОУ Пяозерский детский сад, по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности к родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере.

5.2. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

5.3. 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.

5.4. Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин и лиц в возрасте до 18 лет. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, проживающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа разрешена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

Работодатель не вправе направить в служебную командировку:

5.4.1. Женщину, имеющую ребенка в возрасте до трех лет, если соблюдается хотя бы одно из условий:

- отсутствует ее письменное согласие на командировку;
- командировки запрещены ей в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном законом порядке;
- она в письменной форме не ознакомлена со своим правом отказаться от командировки.

5.4.2. Инвалида, если соблюдается хотя бы одно из условий:

- командировки запрещены ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке (ИПРА (ИПР));
- он в письменной форме не ознакомлен со своим правом отказаться от командировки;
- отсутствует письменное согласие на командировку.

Командируемому работнику гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

5.5. Предусмотренные трудовым законодательством права работников в области охраны труда обеспечиваются соответствующими гарантиями.

К ним отнесены следующие:

- Предусмотренные трудовым договором условия труда должны соответствовать требованиям охраны труда.

- За работником сохраняются место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника. При этом на это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

- Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности в случае отказа работника от выполнения работ при возникновении опасности для его жизни и здоровья. При этом время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем.

- Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника при необеспечении работника средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке.

- Отказ работника от выполнения работ не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором. При этом в случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

- Государство обеспечивает организацию и осуществление федерального государственного контроля (надзора) за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований в целях предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований охраны труда.

- Работодатель должен соблюдать обязанности, предусмотренные ст. 214 Трудового Кодекса Российской Федерации.

5.5. Запрещено расторгать трудовой договор по инициативе работодателя (за некоторыми исключениями) со следующими работниками, в том числе работающими по совместительству:

- женщинами, имеющими ребенка в возрасте до трех лет;
- одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет).

- отцами и другими лицами, воспитывающими без матери ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), либо опекунами, попечителями указанных детей.

- родителями (опекунами, попечителями), которые являются единственными кормильцами ребенка до трех лет в семье с тремя и более детьми до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, если другой родитель (опекун, попечитель) не работает.

5.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в любое удобное для них время.

5.7. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения

общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

5.8. Работодатель создает необходимые условия (мероприятия) по поддержке работников предпенсионного возраста при их трудоустройстве, стимулированию граждан пенсионного и предпенсионного возраста к продолжению их трудовой деятельности;

5.9. Работодатель осуществляет мероприятия по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования предпенсионеров;

5.10. Работодатель привлекает работников пенсионного и предпенсионного возраста с их согласия на развитие системы наставничества с целью передачи практического опыта молодым работникам и (или) вновь поступившим работникам.

5.11. Работодатель (на основании письменного заявления) освобождает от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работников, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

6. Гарантии и компенсации работникам

6.1. Работникам МБДОУ Пяозерский детский сад предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством, а также нормативно - правовыми актами МБДОУ Пяозерский детский сад.

6.2. Работодатель предоставляет работникам гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством для лиц, работающих и проживающих в местностях Крайнего Севера.

6.3. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, в вечерних (сменных) образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, заочно, один раз в год работодатель оплачивает проезд до места обучения и обратно в следующем размере:

- при обучении в образовательной организации высшего образования - полную стоимость проезда;

- при обучении в профессиональной образовательной организации - 50 процентов стоимости проезда.

6.4. Педагогические работники МБДОУ Пяозерский детский сад в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, пользуются правом на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения.

6.5. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, Коллективным договором, соглашениями и трудовым договором.

6.6. Работодатель обязуется своевременно перечислять единый социальный налог (взносы) в размере, установленном законодательством в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования.

6.7. Работодатель обязан осуществлять компенсацию расходов на оплату стоимости проезда Работника к месту использования отпуска и обратно в пределах Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов – 1 раз в два года в соответствии с действующим законодательством, с правилами, утвержденными

Постановлением администрации Лоухского муниципального района № 124 от 05 июня 2015 года «Об утверждении Правил компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих на территории Лоухского муниципального района в муниципальных учреждениях, финансируемых из бюджета Лоухского муниципального района, и членов их семей».

6.8. Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, Работодатель поощряет: объявляет благодарность, награждает грамотой.

6.9 Работнику при прохождении вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID-19) предоставляются дни отдыха: в день вакцинации, совпадающий с рабочим днем, а также в следующий за ним день, если он является рабочим днем для работника.

Дни отдыха предоставляются для работника для вакцинации (ревакцинации) на основании его письменного заявления, с сохранением за работником места работы и среднего заработка.

7. Охрана труда

7.1. Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

7.2. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета сохранения жизни и здоровья работников МБДОУ Пяозерский детский сад. Ответственность за состояние условий и охраны труда в учреждении несет Работодатель, который организует проведение обучения, инструктажа, проверки знаний работниками норм, правил и инструкций по охране труда и техники безопасности.

7.3. Условия труда должны соответствовать требованиям законодательных и иных нормативных актов об охране труда. В трудовом договоре указываются достоверные характеристики условий труда.

7.4. В случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья, работник вправе отказаться от выполнения работы до устранения этой опасности.

7.5. Работник также обязан соблюдать требования охраны труда в соответствии с законодательством.

7.6. Работодатель обязан обеспечить расследование и учет в установленном трудовым законодательством порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.7. Работодатель обязан проводить специальную оценку условий труда не реже 1 раза в 5 лет.

9. Контроль за выполнением коллективного договора

9.1. Контроль за исполнением Коллективного договора осуществляется Работодателем, Советом трудового коллектива, их представителями, соответствующими органами по труду. Итоги выполнения Коллективного договора рассматриваются на собраниях трудового коллектива, проводимых не реже 1 раза в год.

9.2. В случае нарушения условий Коллективного договора Работодатель и трудовой коллектив обязаны устранить эти нарушения. При недостижении соглашения, разногласия рассматриваются в соответствии с действующим законодательством.

9.3. В случае надлежащего исполнения Работодателем условий настоящего Коллективного договора работники отказываются от забастовок, различного рода протестов, связанных со срывом и прекращением трудового процесса на все время действия Коллективного договора.

9.4. Работодатель и работники обязуются сотрудничать по тем предметам деятельности образовательного учреждения, которые регламентируются действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, признают право каждой из сторон предъявлять справедливые и обоснованные взаимные требования. Все решения по социально-трудовым вопросам вырабатываются совместно.

9.5. В течение действия Коллективного договора Работодателю и работникам предоставляется право вносить изменения и дополнения, если они направлены на улучшение существующих обязательств и имеется обоюдное согласие сторон.

9.6. Срок действия настоящего Коллективного договора устанавливается с 01.12. 2022 года по 30.11.2025 года.