

Согласовано: Представитель трудового коллектива МБДОУ детский сад № 14 «Колосок»  Л.Ф. Лесникова « 9 » 02 2018 г.	Утверждено: Заведующий МБДОУ детский сад № 14 «Колосок»  Н.В. Колясникова Приказ № 8 от 12 февраля 2018 г.
--	--

Коллективный договор на 2018 – 2020 гг.

между работодателем и трудовым коллективом
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения Брагинский
детский сад № 14 «Колосок»

Принято на общем собрании
трудового коллектива
протокол № 2 от 9.02.2018 года



Коллективный договор
прошел уведомительную регистрацию

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Брагинский детский сад № 14 «Колосок»

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Соглашение по регулированию социально-трудовых отношений в бюджетной сфере Красноярского края;

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - Учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами и соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения - в лице их представителя трудового коллектива избранного на общем собрании Лесниковой Лидии Филимоновны и работодателя в лице его представителя – заведующего Учреждения Колясниковой Натальи Вениаминовны (ст.40 ТК РФ).

1.3.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.3.2. Заведующий обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания.

1.3.3. Договор обязателен к применению при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3.4. В течение срока действия настоящего договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива Учреждения (ст.44 ТК РФ).

1.3.5. Ни одна из сторон не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.3.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с заведующим организации.

1.3.7. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

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

1.3.9. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

1.3.10. Заведующий и представитель трудового коллектива Учреждения обязуются текст настоящего коллективного договора довести до работников, а также заведующий в обязательном порядке знакомит с договором всех вновь поступающих на работу.

1.3.11. Коллективный договор заключается на срок не более 3-х лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора.

1.4. Все положения настоящего коллективного договора разработаны в соответствии с действующим законодательством. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права недействительны и не подлежат применению (ст.50 ТК РФ, закон Красноярского края от 30.01.2014г. № 6 – 2056).

1.5. Заведующий признает представителя трудового коллектива в качестве единственного представительного органа работников при решении всех социально-трудовых и производственно-экономических вопросов в Учреждении (ст.29 ТК РФ).

1.6. Стороны несут ответственность за выполнение условий коллективного договора в соответствии со ст.55 ТК РФ.

1.7. Обязанности сторон.

В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы Учреждения, повышения уровня жизни работников, признавая принципы социального партнерства, стороны обязуются:

1.7.1. Работодатель:

- обеспечивать устойчивую и ритмичную работу;
- признавать выборный на общем собрании представителя единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников Учреждения, а также вновь поступающих работников при приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора;
- обеспечивать сохранность имущества организации.

1.7.2.Представитель трудового коллектива:

- содействовать эффективной работе Учреждения;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее – КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное и своевременное качественное выполнение своих трудовых обязанностей;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде, охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора и других нормативных правовых актов, действующих в организации.

1.7.3.Работники:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда, правила и инструкции по охране труда и техники безопасности на рабочем месте;
- способствовать повышению качества труда;
- беречь имущество организации.

2.Трудовые отношения. Гарантии занятости.

2.1.Стороны договорились о том, что:

- при приеме на работу трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр хранится у работодателя, другой передается работнику;
- трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению заведующего Учреждения или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3-х рабочих дней со дня фактического допущения к работе;
- прием на работу оформляется приказом заведующего Учреждения, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа руководителя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора;
- приказ заведующего о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа.

2.2.Заведующий обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом Учреждения, данным коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами образовательного учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью.

2.3.Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

В случаях, регулируемых частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.4.Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.5.Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором Учреждения.

Согласно части первой статьи 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах заключивших его.

Обязательным для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- указание места работы (конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой работы);
- определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе должностной оклад и стимулирующие выплаты);
- компенсационные выплаты за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- права и обязанности сторон договора;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.6. Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, заведующий обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.7. Расторжение трудового договора с работником по инициативе заведующего должно происходить в строгом соответствии с законодательством.

2.8. Представитель трудового коллектива осуществляет общественный контроль соблюдения заведующей и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора.

3. Оплата труда и стимулирование работников.

3.1. Стороны договорились что:

3.1.1. Оплата труда работников Учреждения производится согласно штатного расписания, в соответствии с «Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Брагинский детский сад № 14 «Колосок»», принятого на основании Постановления администрации Курагинского района.

3.1.2. Действующее в Учреждении «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Брагинский детский сад № 14 «Колосок»» разрабатывается администрацией Учреждения, обсуждается, изменяется и принимается на общем собрании трудового коллектива, согласовывается с представителем трудового коллектива, утверждается заведующим.

3.1.3. Заработная плата работников Учреждения начисляется в соответствии с новой системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда.

3.1.4. Заработная плата работников Учреждения состоит из:

- базового или должностного оклада соответствующей профессиональной квалификационной группы, с учетом применения (умножения) повышающих коэффициентов;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат.

3.1.5. Заработная плата работникам выплачивается за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: за 1-ую половину месяца – 27 число текущего месяца, за вторую половину – 12 числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

3.2. Работодатель обязуется обеспечивать:

3.2.1. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок) (ст.136 ТК РФ).

3.2.2. Выплату отпускных - не позднее, чем за три дня до начала отпуска (в соответствии со ст.136.ТК РФ). Выплаты при прекращении трудового договора – в последний день работы (ст.80 ТК РФ)

3.2.3. Оплату труда в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (в соответствии со ст.153 ТК РФ).

3.2.4. Время простоя по вине работодателя оплачивается в **полном объеме заработной платы работника.**

Время простоя по вине работника не оплачивается.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, **оплачивается в полном объеме заработной платы работника.**

3.2.5. Выплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда, которые устанавливаются до 12% должностного оклада согласно перечням работ с неблагоприятными условиями труда по результатам оценки условий труда.

3.2.6. Выплаты за работу в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) в размере 35% от должностного оклада за каждый час работы в ночное время (в соответствии со ст.154 ТК РФ).

3.2.7. Выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата компенсационного характера. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленному в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

3.3. Работодатель самостоятельно определяет виды премии, критерии их выплаты, порядок их расчета, основания для снижения и невыплаты. Стимулирующая выплата работникам - мера поощрения (ст. 129 ТК РФ).

Если премия входит в состав заработной платы, то работнику ее за период отпуска за свой счет не выплачивают.

Если работник находится в отпуске без сохранения заработной платы, то это не может быть основанием снижения или невыплаты премии, поскольку это не ухудшает положение работника (ст.135 ТК РФ).

3.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы несет заведующий Учреждения.

3.4. Представитель трудового коллектива

3.4.1. Проверяет правильность установления базовых и должностных окладов работникам Учреждения

3.4.2. Контролирует своевременность изменения условий оплаты труда педагогическим работникам

3.4.3. Представляет и защищает трудовые права в комиссии по трудовым спорам и суде.

3.4.4. Ходатайствует перед администрацией о поощрении (награждении) работников за высокие результаты труда.

3.4.5. Принимает участие в работе аттестационных комиссий, разработке локальных документов учреждения по оплате труда. Участвует в комиссии по распределению стимулирующих выплат.

4. Организация труда. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

4.1.2. Для работников и руководителей учреждения, расположенного в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов) на основании *Постановления Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»*. Для мужчин устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая составляет 40 часов в неделю.

4.1.3. Для всех работников Учреждения устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

4.1.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, регулируемых статьей 113 ТК РФ с письменного согласия работников по письменному распоряжению заведующего Учреждения.

4.1.5. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ) и за работу в районах крайнего севера и приравненных к ним местностям 8 календарных дней.

Продолжительность отпуска для педагогических работников Учреждения 42 календарных дня и за работу в районах крайнего севера и приравненных к ним местностям 8 календарных дней.

4.1.6. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, разработанным заведующим не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года (до 15 декабря). О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

По соглашению между работником и руководителем Учреждения ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст.125 ТК РФ)

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на основании Постановления Госкомтруда от 16.06.1999г. №370 п-6.

4.2.2. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по

частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.2.3. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения.

4.3. Представитель трудового коллектива осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

5. Вопросы профессиональной подготовки и переподготовки кадров. Гарантии и компенсации высвобожденным работникам.

5.1. Работодатель обеспечивает:

5.1.1. Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

5.2. Стороны договорились, что:

5.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также лица:

- педагогические работники, имеющие стаж педагогической работы для назначения пенсии за выслугу лет 23-24 года; эти же лица не подлежат увольнению без трудоустройства на педагогическую или приравненную к ней работу, дающую право на пенсию по выслуге лет.
- достигшие возраста 50 лет (женщины) и 55 лет (мужчины) до достижения ими возраста, дающего право на досрочное назначение пенсии по возрасту, в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации».
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а в частности: работодатель обязуется производить выплату выходного пособия в размере среднемесячного заработка, а также за работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с учетом выплаты выходного пособия.

5.3. Заведующий обеспечивает подготовку и проведение аттестации педагогических работников в соответствии с нормативными документами, установление работникам соответствующих полученным квалификационным категориям базовых окладов со дня вынесения решения аттестационной комиссией. (на соответствие)?

5.3.1. Повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в три года.

5.3.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

5.3.3. В связи с введением профстандартов руководитель Учреждения анализирует требования профстандарта и уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы педагога. Если квалификация конкретного работника не соответствует требованиям профстандарта к образованию и обучению, то руководитель совместно с работником планирует мероприятия, которые помогут преодолеть такое несоответствие. Если квалификация работника соответствует требованиям профстандарта, руководитель в любом случае обеспечивает для него право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

5.3.4. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), 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 в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

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

5.4. Представитель трудового коллектива осуществляет:

5.4.1. Общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.

6. Охрана труда и здоровья. Социальное страхование.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных безопасных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.212 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить с профсоюзом соглашение по охране труда и выполнять предусмотренные в нем мероприятия по предупреждению

травматизма и возникновения профессиональных заболеваний, улучшению условий труда в указанные сроки и на оговоренную сумму.

6.1.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников Учреждения по охране труда.

6.1.3. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.1.4. Сохранять за работником место работы, должность и средний заработок на время приостановки работ в Учреждения и т.п. органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На этот период работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка на прежней работе.

6.1.5. Предоставить работнику другую работу, если работник отказывается от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Перевод предусматривается на время устранения такой опасности.

Если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается как по вине работодателя.

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и возникший по этой причине простой оплачивается работодателем, как простой не по вине работника.

6.1.6. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника, отказавшегося от выполнения работ при возникновении непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором из-за необеспечения его средствами индивидуальной и коллективной защиты.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками Учреждения.

6.1.8. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст.221 ТК РФ).

6.1.9.Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст. 227-230.1 ТК РФ).

6.1.10.Обеспечить прохождение обязательных периодических медицинских осмотров за счет средств работодателя (ст. 212,213 ТК РФ) для определения пригодности работников к порученной работе и предупреждения профзаболеваний.

6.1.11.Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах членов комиссии по охране труда за счет средств учредителя.

6.2.Представитель трудового коллектива обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников Учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников Учреждения;
- избрать уполномоченное лицо по охране труда. Направить представителей от работников в комиссию по охране труда.

6.2.1.Осуществлять общественный контроль и оказывать содействие улучшения условий и проведения мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством.

6.2.2.Заключать с заведующей от имени трудового коллектива соглашения по охране труда на календарный год. Ходатайствовать перед учредителем на выделение средств на ремонтные работы в соответствии с соглашением по охране труда.

6.2.3.Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников Учреждения.

6.2.4.Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.

6.2.5.Предъявлять требование о приостановке работы в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

6.3.Стороны договорились о том, что представитель трудового коллектива:

- оказывает содействие работникам в решении жилищных и других социально-бытовых проблем (ведет учет сотрудников и направляет списки нуждающихся в организации, предоставляющие жилье);
- осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам профсоюза, общественный контроль предоставления работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

7.Контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон.

7.1.Стороны договорились, что:

7.1.1.Заведующий направляет коллективный договор со всеми приложениями в семидневный срок со дня подписания его сторонами в орган по труду для уведомительной регистрации.

7.1.2.Ежегодно стороны отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

7.1.3.Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

7.1.4.Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для установления причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

7.1.5.В период действия коллективного договора при условии выполнения заведующим его положений, работники не выдвигают новых требований и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

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

7.2.В течение трех месяцев до окончания срока действия настоящего договора стороны приступают к переговорам по заключению нового коллективного договора или продлевают действующий.

7.3.Все приложения, упомянутые в тексте настоящего коллективного договора, являются неотъемлемой его частью.

С коллективным договором ознакомлены:

Воспитатель – _____	Е.В. Андропова
Воспитатель – _____	В.В. Елисеева
Воспитатель – _____	И.Р. Пинигина
Младший воспитатель – _____	Н.Г. Касицина
Младший воспитатель – _____	Е.И. Артемьева
Младший воспитатель – _____	И.В. Гущина
Младший воспитатель – _____	Т.А. Кузнецова
Музыкальный руководитель – _____	А.А. Дударева
Повар – _____	С.Г. Елькина
Кухонный работник – _____	А.А. Сусоева
Машинистка по стирке белья – _____	Л.Ф. Лесникова
Завхоз – _____	Н.Л. Андреева
Дворник – _____	Н.Ф. Шумилова
Рабочий - _____	Н.А. Андреев
Сторож – _____	С.Н.. Андреев
Сторож – _____ В.Д. Ершов	
Сторож - _____	В. Г. Шумилов

Заведующий МБДОУ
детский сад №14 «Колосок»
_____ Н.В. Колясникова
М.П

Представитель
трудового коллектива
_____ Л.Ф. Лесникова

Протокол собрания
трудового коллектива
№ 1 от «10» января 2018г.

ПРИЛОЖЕНИЯ

к коллективному договору

1. Положение об оплате труда работников
2. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.
3. Правила внутреннего трудового распорядка
4. Положение о порядке и условиях представления педагогическим работникам, длительного отпуска сроком до одного года.
5. Соглашение по охране труда.
6. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам
7. Список работников с вредными условиями труда, имеющими право на дополнительный отпуск.
8. Список работников, которым установлена повышенная оплата за работу с вредными условиями.

«Согласовано»:
Представитель трудового коллектива
МБДОУ детский сад №14
«Колосок» _____ Л.Ф. Лесникова
Протокол №от _____ г.

«Утверждено»
Заведующий МБДОУ детский сад
№14 «Колосок» _____ Н.В. Колясникова
Приказ № от _____ г.

М.П.

Соглашение по охране труда.

Администрация и представитель трудового коллектива МБДОУ детский сад №14
«Колосок»

заключили настоящее соглашение о том, что в период с января по декабрь 20121 г. будут выполнены следующие виды мероприятий по охране труда работников МБДОУ

Мероприятие, предусмотренное предложением	Сроки выполнения	Ответственный
Регулярная проверка освещения и содержания в рабочем состоянии осветительной арматуры	Ежедневно	завхоз
Своевременное обеспечение спецодеждой, орудиями труда, моющими средствами, средствами индивидуальной защиты	1 раз в неделю	завхоз
Регулярное пополнение аптечек скорой помощи	1 раз в квартал	завхоз
Регулярная проверка питьевого режима, замена посуды	По мере необходимости	завхоз
Завоз песка для посыпания территории во время гололёда	Октябрь	завхоз
Ремонт групповых помещений	Июнь - Август	Заведующий Родительский комитет
Озеленение и благоустройство территории, разбивка цветников	Май - август	Дворник, Помощники воспитателей
Частичное оснащение детской мебелью групповых ячеек	В течение года	Заведующий Завхоз
Регулярный ремонт мебели во всех помещениях	По мере необходимости	Рабочий по обслуживанию здания
Контроль за состоянием системы тепло и водоснабжения. Своевременное устранение неисправностей	Ежедневно	Рабочий по обслуживанию здания
Контроль за состоянием работы по охране труда, соблюдением техники безопасности, ПБ на рабочем месте	Постоянно	Заведующий Завхоз
Ремонт ограждений, ворот, калиток, построек на территории	По мере необходимости	Рабочий по обслуживанию здания, Дворник

Приложение № 6к коллективному договору

Типовые нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты. Извлечения из постановлений Минтруда РФ от 29.12.1997г.№68 и от 30.12.1997 №69.

№ п\п	Должность	Средство индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, комплекты)
1	2	3	4
1.	Воспитатель, помощник воспитателя.	халат хлопчатобумажный халат хлопчатобумажный перчатки резиновые	1 2 2 пары
3.	Сторож - дворник	Костюм хлопчатобумажный. Рукавицы комбинированные. Зимой дополнительно: -куртка на утепляющей прокладке; - валенки. В остальное время года дополнительно- плащ непромокаемый.	1 6 пар 1 на 2.5года 1 пара на 3 год. 1 на 3 года.
5.	Повар	Костюм хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный	1 1 1
6.	Машинист по стирке белья (прачка)	Халат хлопчатобумажный. Косынка хлопчатобумажная	

Список

работников с вредными условиями труда, имеющими право на дополнительный отпуск по результатам проведенной оценке условий труда.

№ п\п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска (рабочих дней)
1	Повар, работающий у плиты.	6
2	Прачка	6
3	Завхоз	5

О порядке установления работникам МБДОУ детский сад № 14 «Колосок» размеров надбавок к ставкам и окладам по результатам оценки условий труда

№	должность	надбавки и доплаты	размеры от оклада
1.	повар	за тяжелые условия труда:	12%
2.	сторож	за работу в праздничные дни	?

Заведующий МБДОУ
детский сад №14 «Колосок»
детский сад №14 «Колосок»

Н.В. Колясникова _____ Л.Ф. Лесникова
МП

Представитель трудового
коллектива МБДОУ

трудового колектива

№ 1 от 10.01.2018г.

Председатель собрания