

225/1
12.02.19

От работников:

Председатель представительного
органа работников

Морозова Н.Л. Морозова
«08» февраля 2019 г.

От работодателя:

Заведующий МБДОУ детский сад №3

«Колокольчик»

С.Ю. Градова



«08» февраля 2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 3 «Колокольчик» на 2019 -2021 годы

Коллективный договор принят
на Общем собрании работников
МБДОУ детский сад № 3 «Колокольчик»
Протокол № 2 от 08.02.2019 года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в
Министерстве социальной политики Нижегородской
области



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 3 «Колокольчик»
на 2019- 2021 годы

Настоящий коллективный договор заключен между работниками Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 3 «Колокольчик» (далее по тексту - Учреждение) в лице председателя представительного органа работников Натальи Леонидовны Морозовой с одной стороны и администрацией МБДОУ детский сад № 3 «Колокольчик» в лице заведующего Градовой Светланы Юрьевны с другой стороны, именуемой в дальнейшем «Работодатель».

Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; законом Нижегородской области «О социальном партнерстве» и иными законодательными и нормативно-правовыми актами федерального, регионального и муниципального уровня.

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.2. Данный коллективный договор распространяется на всех работников учреждения.

1.3. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его выполнением и ответственности за его нарушение.

Любые условия, ухудшающие положения по сравнению с действующим законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на учреждение, являются не действительными.

1.4. Все приложения к настоящему коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

1.5. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами, действует в течение трех лет и сохраняет свое действие в случае структурных изменений, смены руководителя учреждения, изменения наименования учреждения.

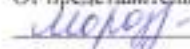
Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.


При смене собственника имущества организации действие коллективного договора сохраняется в течение 3-х месяцев.

При ликвидации учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

От представительного органа работников



От Работодателя



1.7. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей.

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

1.9. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия в первую очередь путем переговоров.

Стороны обязуются делать все, от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения, согласительным путем.

2. Взаимные обязательства работодателя и представительного органа работников учреждения

Стороны договорились:

2.1. Об ответственности в обеспечении процесса трудовой деятельности.

2.2. Проводить соответствующую работу по обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками своих трудовых обязанностей, соблюдению действующих в организации правил внутреннего трудового распорядка, безопасных условий и охраны труда, улучшению трудовой дисциплины.

Работодатель обязуется:

2.3. Добиваться стабильного финансового положения учреждения.

2.4. Учитывать мнение представительного органа работников по проектам текущих и перспективных планов и программ.

2.5. Способствовать повышению эффективности воспитательного процесса, повышению качества обучения и воспитания, улучшения условий труда.

2.6. Повышать уровень заработной платы, социальных гарантий в соответствии с законодательством.

2.7. Содействовать деятельности трудового коллектива, её выборного органа – представительного органа работников.

Представительный орган работников обязуется:

2.8. Содействовать эффективной работе учреждения.

2.9. Контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении.

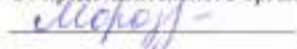
3. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а так же отраслевым тарифным, региональным, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Приказ (распоряжение) о приеме на работу объявляется работнику под расписку (в течение 3 дней).

От представительного органа работников



От Работодателя



3.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер.

Допускается заключение срочного трудового договора (срок не более 5 лет) с вновь принятыми работниками, в том числе с пенсионерами и в случаях, предусмотренных законодательством.

3.4. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без письменного согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством (ст.73, ст.74 Трудового кодекса РФ).

3.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Условия могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме в соответствии с трудовым законодательством РФ.

3.6. О введении изменений обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74,162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель в письменной форме обязан предложить ему иную, имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.7. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, областным тарифным соглашениям, настоящим коллективным договором.

3.8. Работодатель или его уполномоченный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными актами, действующими в учреждении.

3.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

3.10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в соответствии с законодательством с учетом мотивированного мнения представительного органа работников учреждения.

Работодатель обязуется:

3.11. Обеспечивать полную занятость работников в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

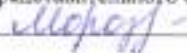
3.12. Уведомлять представительный орган работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала(ст.82 ТК РФ)

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае ликвидации учреждения (или сокращения штата) принять меры к их трудоустройству в другом учреждении по прежней профессии, квалификации, специальности, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.

3.13. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 ст.81 Трудового кодекса РФ, свободное от работы время не менее 2 -х часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

От представительного органа работников



От Работодателя



Стороны договорились:

3.14. Информацию о возможном массовом высвобождении работников в соответствующие профсоюзные органы, а также органы службы занятости представлять не менее чем за 3 месяца.

3.15. 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 так же:

-лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

-одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

-родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи

3.16. Высвобождаемым работникам предоставить гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178,180 ТК РФ).

4. Оплата труда, гарантированные и компенсационные выплаты

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение оплаты труда работников в соответствии с законодательством и другими нормативными актами регионального, отраслевого, муниципального уровня.

4.1. Систему заработной платы, размеры минимальных окладов по ПКГ, должностных окладов, различного вида доплат и надбавок, стимулирующих выплат устанавливать в соответствии со ст.135 Трудового кодекса РФ, действующим законодательством Российской Федерации и Нижегородской области.

4.2. Заработную плату работников учреждения устанавливать в зависимости от квалификации работника, сложности, интенсивности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационных выплат (доплаты, надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда.

4.3. Проводить индексацию заработной платы в соответствии с законодательством.

4.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением о системе оплаты труда работников МБДОУ детский сад № 3 «Колокольчик», утверждённым приказом по МБДОУ детский сад № 3 «Колокольчик» (в редакции Приказа № 113 от 28.09.2017 года).

4.5. Заработная плата включает в себя:

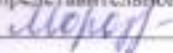
-базовую часть, которая состоит из минимального оклада по ПКГ, увеличивающих коэффициентов, компенсационных выплат.

-доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящие в круг основных обязанностей работника;

-доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

-другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством РФ, Положением о системе оплаты труда работников МБДОУ детский сад № 3 «Колокольчик», иными локальными нормативными актами учреждения.

От представительного органа работников



От Работодателя



4.6. Изменение размера заработной платы, должностных окладов производится:
- при получении образования или восстановления документов об образовании (со дня предоставления соответствующих документов);
- при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией);
- при присвоении почетного звания (со дня присвоения);
- при наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном основном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.7. На педагогов, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (принятых по срочному трудовому договору на подмену очередных отпусков) составляется на начало работы тарификационный список.

Работодатель обязуется:

4.8. Своевременно и в полном объеме выплачивать работникам заработную плату в соответствии с законодательством.

4.9. Сверхурочную работу оплачивать в соответствии со ст.152 Трудового кодекса РФ.

4.10. Выплачивать работникам доплаты за дополнительную работу, не входящую в круг их должностных обязанностей, в процентах от минимального должностного оклада или выраженную в денежной сумме.

4.11. Доплату за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается в зависимости от объема выполненных работ по должности, занимаемой в порядке совместительства и должна быть не ниже 30% минимального оклада по ПКГ - ст. 149 Трудового кодекса РФ) в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного по вакантной должности.

4.12. Оплату за работу в ночное время производить в размере не ниже 35% тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

4.13. Предоставлять в соответствии с законодательством льготы и компенсации.

4.14. Обеспечивать получение социальных гарантий для работников в объеме, предусмотренном законодательством и действующим коллективным договором.

4.15. Работу в выходные и не рабочие праздничные дни оплачивать из расчета часовой или дневной ставки, но не менее чем в двойном размере.

По желанию работника за работу в выходной день и не рабочие праздничные дни ему может предоставлен другой день отдыха.

4.16. Время простоя не по вине работника, если работник письменно предупредил администрацию о начале простоя, оплачивается в размере 2/3 среднего заработка (ст.157 Трудового кодекса РФ)

4.18. Обеспечивать выплату заработной платы работникам, в соответствии с трудовыми договорами и нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда в установленные сроки:

01 числа – за вторую половину предыдущего месяца,

15 числа – за первую половину текущего месяца.

4.19. Предоставлять сведения о каждом работающем застрахованном лице, в Пенсионный фонд РФ и своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы в Пенсионный фонд и вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет.

Представительный орган работников обязуется:

4.20. Осуществлять общественный контроль за начислением заработной платы, стимулирующих и компенсационных выплат, соблюдением законодательных и

От представительного органа работников

Мороз

От Работодателя

БС

нормативных актов по оплате труда, защищать при этом права работников, в том числе посредством участия своих представителей в примирительных комиссиях, трудовых арбитражах, судебных заседаниях.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Нормальная продолжительность рабочего времени, не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин. (Постановление РСФСР №238 «О неотложных мерах по улучшению положения женщины, семьи, охраны материнства и детства на селе» от 1 ноября 1990 года, ст.423 ТК РФ)

5.2. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.91 ТК РФ), утвержденными работодателем с учетом мнения представительного органа работников учреждения, а также графиками сменности с соблюдением баланса рабочего времени за учетный период. Рабочее время определяется условиями договора, должностными инструкциями, Уставом учреждения.

5.3. Персонал учреждения работает по графикам, с которыми знакомятся за месяц до его введения. Отрабатывается суммарное количество часов в течение месяца.

5.4. При необходимости работодатель по согласованию с представительным органом работников может изменить режим рабочего дня отдельных категорий работников.

5.5. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда Министерством образования и науки Российской Федерации определены продолжительность рабочего времени, нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) (Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601):

- продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается методистам и педагогам-психологам;

- норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается учителям-логопедам, учителям - дефектологам;

- норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается музыкальным руководителям;

- норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, осуществляющими обучение, воспитание, а также присмотр и уход за воспитанниками.

5.6. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (статья 92 ТК РФ):

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - 35 часов;

- для работников, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени, или опасным условиям труда - 36 часов;

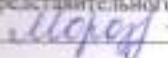
- для других педагогических работников – 36 часов (статья 333 ТК РФ).

5.7. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, накануне выходных дней.

5.8. Работодатель устанавливает неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (статья 93 ТК РФ).

5.9. При работе в ночное время (с 22 до 6 часов) установленная продолжительность работы сокращается на 1 час. (ст.96 Трудового кодекса)

От представительного органа работников



От Работодателя



5.10. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (статья 101 ТК РФ).

5.11. Перечень должностей работников, работающих с ненормированным рабочим днем - приложение 1 к коллективному договору.

5.12. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

5.13. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (статья 110 ТК РФ).

5.14. Всем работникам предоставляются выходные дни: суббота и воскресенье (ст.111 ТК РФ), а так же нерабочие праздничные дни (ст.112 ТК РФ).

5.15. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (статья 113 ТК РФ).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

5.16. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представительного органа работников учреждения.


5.17. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только 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 РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (статья 113 ТК РФ).

5.18. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (статья 153 ТК РФ).

5.19. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.20. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой;

От представительного органа работников



От Работодателя



5.21. Привлечение к сверхурочной работе осуществляется по распоряжению работодателем с письменного согласия работника в соответствии со статьей 99 ТК РФ.

5.22. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (статья 99 ТК РФ).

5.23. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности, установленной графиком отпусков.

5.24. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен для исполнения работодателем и работником (статья 123 ТК РФ).

5.25. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.26. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам исчисляется в соответствии с требованиями статьи 121 Трудового кодекса РФ с учетом категорий работников. Приложение 2.

5.27. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.28. Ежегодный оплачиваемый отпуск продляется работодателем или переносится на другой срок с учетом пожелания работника в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством (статья 124 ТК РФ).

5.29. Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

5.30. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении;
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

От представительного органа работников

Мороз

От Работодателя

[подпись]

5.31. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (статья 125 ТК РФ).

5.32. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия, кроме работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.33. Неиспользованная, в связи с отпуском, 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 (статья 125 ТК РФ).

5.34. Вне графика отпусков работнику по письменному заявлению предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

5.35. Работникам учреждения, занятым на рабочих местах, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Приложение 2.

5.36. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается с учетом результатов специальной оценки условий труда (статья 117 ТК РФ):

- класс условий труда (вредный) 3.2. – 7 календарных дней,
- класс условий труда (вредный) 3.3. – 9 календарных дней,
- класс условий труда (вредный) 3.4. – 10 календарных дней,
- класс условий труда (опасный) 4 – 12 календарных дней.

Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска - 7 календарных дней, может быть заменена работнику денежной компенсацией, на основании письменного согласия работника.

5.37. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная по результатам проведенной специальной оценки условий труда, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда или принятия руководителем учреждения решения о проведении специальной оценки условий труда.

5.38. В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

5.39. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 119 ТК РФ.

5.40. По соглашению сторон перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, указанных в пункте 5.11. настоящего коллективного договора, в трудовых договорах которых устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск - три календарных дня. Приложение 1.

5.41. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 14 календарных дней в год;
- работающим инвалидам - 60 календарных дней в год;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - 5 календарных дней в год;
- в других случаях - 3 календарных дня в год (статья 128 ТК РФ и др.).

5.42. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного

От представительного органа работников



От Работодателя



года, отпуск в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Длительный отпуск предоставляется работнику без сохранения заработной платы по заявлению, поданному работодателю заблаговременно, но не позднее чем за 3 месяца до начала учебного года и оформляется распорядительным документом (приказом), отражается в соответствующем разделе Личной карточки работника формы Т-2.

Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск не подлежит продлению. Указанный отпуск не может быть разделен на части.

5.43. Время для приема пищи и перерывов для отдыха определены Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.108 Трудового кодекса РФ).

Работодатель обеспечивает воспитателям возможность приема пищи в рабочее время одновременно с детьми. Время приема пищи других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин.

Представительный орган работников учреждения обязуется:

5.44. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

5.45. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (согласование статья 8 ТК РФ) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

5.46. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

6.1. Стороны пришли к соглашению в том, что: Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

6.2. Работодатель обязуется:

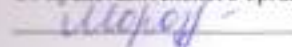
6.2.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем 1 раз в три года за счет средств работодателя.

6.2.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю зарплату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ)

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

6.2.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. Приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 года № 276) и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным

От представительного органа работников



От Работодателя



квалификационным категориям коэффициенты к должностному окладу со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

7. Условия, охрана труда и безопасность труда

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечивать на каждом рабочем месте здоровые и безопасные условия труда, соответствующие требованиям нормативных правовых актов, уделяя особое внимание организации безопасного ведения работ, проведению необходимых санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий (ст.209-231 ТК РФ).

7.2. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в учреждении в соответствии со ст. 212 ТК РФ, приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 августа 2016 года № 438н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда».

7.3. Выделять средства на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования учреждения (ст. 226 ТК РФ).

7.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов ФСС на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с законодательством РФ и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

7.5. Обеспечивать организацию проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ (ред. От 01.05.2016 г.) "О специальной оценке условий труда».

7.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам проведенной специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством РФ.

7.7. Обеспечивать своевременную выдачу работникам сертифицированной спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение № 5), (ст. 221 ТК РФ, Приказ Минздравсоцразвития от 01.06.2009 г № 290н (в ред. от 12.01.2015г), Приказ Минздравсоцразвития РФ от 27.01.2010 №28н, Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.10.2008 г. № 541н), а так же их стирку и ремонт.

7.8. Обеспечить работников учреждения смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными законодательством нормами. (Приложение 4)

7.9. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных, медицинских осмотров (обследований), профессиональной гигиенической подготовки, обязательных психиатрических освидетельствований работников в соответствии со ст.213 ТК РФ.

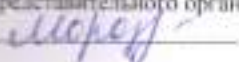
7.10. Обеспечивать условия и охрану труда женщин и подростков в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.11. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, (Приложение 10).

7.12. Проводить в установленные сроки обучение и проверку знаний по охране труда работников, руководящего персонала.

7.13. Проводить со всеми поступающими на работу, а также с работниками, переведенными на другую работу в учреждении, обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказание первой помощи пострадавшим.

От представительного органа работников



От Работодателя



7.14. Обеспечивать наличие нормативных, правовых материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов по охране труда за счет средств учреждения.

7.15. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.16. Сохранять место работы и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами госнадзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда по вине работника (ст. 220 Трудового кодекса РФ).

7.17. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести учет этих несчастных случаев.

7.18. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для жизни и здоровья его вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникшей по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.19. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и согласовать их с представительным органом работников. (ст.212 Трудового кодекса РФ).

7.20. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.21. Организовывать обязательное проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников, занятых во вредных и опасных условиях труда (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 г. № 302-н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда).

7.22. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой ввести представителей из числа представительного органа работников учреждения. (Приложение № 6). Организовать 2 – х (или 3-х) ступенчатый контроль за состоянием охраны труда.

7.23. Осуществлять совместно с представительным органом работников контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

Представительный орган работников обязуется:

7.24. Избрать уполномоченного по охране труда. (Приложение 7).

7.25. Обеспечить участие своих представителей в комиссиях по:

- проведению специальной оценки условий труда;
- расследованию несчастных случаев на производстве;
- по проверке знаний работников по охране труда;
- по обследованию зданий и сооружений учреждения.

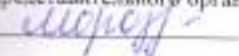
7.26. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, в составе комиссии по трудовым спорам, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, (Приложение 8).

7.27. Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

Стороны договорились, совместно:

7.28. Организовать проведение общественного контроля за обеспечение безопасных и здоровых условий труда в учреждении в соответствии с законодательными и правовыми актами РФ по охране труда.

От представительного органа работников



От Работодателя



7.29. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

7.30. Принимать участие в подготовке и заключении ежегодного соглашения по охране труда, являющегося приложением к коллективному договору. (Приложение № 10)

7.31. Организовывать обучение руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда и уполномоченных по охране труда от трудового коллектива по 40-часовой программе.

7.32. Осуществлять мероприятия по организации оздоровления и отдыха работников учреждения и членов их семей.

7.33. Оказывать содействие инспекторам и специалистам государственной инспекции по труду, членам комиссии по охране труда, уполномоченным лицам по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры по их устранению.

8. Социальные гарантии

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

8.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный Фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

8.3. Педагогическим работникам учреждения в целях содействия по обеспечению их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, выплачивать ежемесячную денежную компенсацию в размере 100 рублей, включив указанную сумму в должностной оклад.

8.4. Обеспечить наличие на рабочих местах медицинской аптечки и её комплектность.

8.5. Обеспечить за счет средств Работодателя участие педагогических работников в аттестационных процедурах, в т.ч. вне места проживания работников.

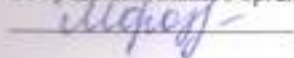
8.6. Предоставлять бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами учреждения в порядке в соответствии с п. 8 ч. 3 ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

8.7. Рассматривать ходатайства представительного органа работников о представлении работников в установленном порядке к награждению государственными, ведомственными и иными наградами.

8.8. Учитывать мнение и согласовывать с представительным органом работников принятие управленческих решений по следующим вопросам:

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 Трудового кодекса РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 Трудового кодекса РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 Трудового кодекса РФ);
- установление заработной платы (ст.135 Трудового кодекса РФ);
- применение системы стимулирующих выплат (ст.159 Трудового кодекса РФ);
- массовые увольнения (ст.180 Трудового кодекса РФ);
- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 Трудового кодекса РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 Трудового кодекса РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст.218 Трудового кодекса РФ);

От представительного органа работников



От Работодателя



- установление размеров повышенной зарплаты за вредные и опасные условия труда (ст. 147 Трудового кодекса РФ);
- размеры повышения зарплаты за работу в ночное время (ст. 154 трудового кодекса РФ);
- применение и снятие взыскания до истечения года со дня его применения (ст.193,194 Трудового кодекса РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки квалификации работников (ст. 196 Трудового кодекса РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 трудового кодекса РФ) и другие вопросы.

Стороны совместно:

- 8.9. Принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и культурно-оздоровительной работы с работниками учреждения и членами их семей.
- 8.10. Оказывают содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, длительной болезни и других трудных жизненных ситуациях.

9.Гарантии деятельности представительного органа работников

Работодатель обязуется:

- 9.1. Признать в соответствии с решением Общего собрания работников Представительный орган работников учреждения, выразителем и защитником профессиональных и социально-экономических интересов всех работников учреждения.
- 9.2. Предоставлять по предварительной заявке Представительному органу работников учреждения средства связи, оргтехнику, помещение; информацию, не являющуюся коммерческой тайной, затрагивающей интересы работников учреждения.

10.Порядок контроля за выполнением коллективного договора, внесение дополнений и изменений

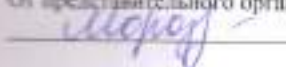
Стороны договорились:

- 10.1. Контроль за выполнением коллективного договора возлагается на комиссию по его заключению, с приданием ей статуса постоянно действующей комиссии. (Приложение № 9).
- 10.2. Каждая из сторон: Работодатель и Председатель представительного органа работников отчитывается о результатах выполнения коллективного договора на Общем собрании работников учреждения не реже 1 раза в год.
- 10.3. Все разногласия и конфликты, связанные с выполнением коллективного договора, рассматриваются в течение 7 дней.
- 10.4. Работодатель и представительный орган работников соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь за собой возникновение конфликта с целью предупреждения использования работниками крайней меры- забастовки. Использовать примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством.

11. Ответственность сторон за выполнение коллективного договора

Стороны совместно:

От представительного органа работников



От Работодателя



11.1. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

11.2. В соответствии с законодательством несут ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий.

11.3. Обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Работодатель обязуется:

11.4. Обеспечивать тиражирование коллективного договора и ознакомить с ним работников учреждения в 7-и дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников ознакомить с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

11.5. Направить настоящий коллективный договор для прохождения процедуры уведомительной регистрации в Министерство социальной политики Нижегородской области в семидневный срок со дня его подписания.

11.6. Настоящий договор действует в течение 3 (трех) лет со дня его подписания.

12. Заключительные положения

12.1. Коллективный договор заключен работодателем, в лице заведующего учреждением и председателем представительного органа работников учреждения.

12.2. Коллектив работников учреждения возлагает полномочия на представительный орган работников в лице председателя, подписать договор.

12.3. Коллективный договор принят Общим собранием работников МБДОУ детский сад № 3 «Колокольчик» «08» февраля 2019 года.

Коллективный договор подписан:

Председатель представительного органа
работников
МБДОУ детский сад № 3 «Колокольчик»

Морозова Н.Л. Морозова

08 февраля 2019г.

Заведующий МБДОУ
детский сад № 3 «Колокольчик»

Градова С.Ю. Градова

08 февраля 2019г.



**Перечень приложений к коллективному договору
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 3 «Колокольчик».**

1. Перечень должностей работников, работающих с ненормированным рабочим днем.
2. Продолжительность ежегодного отпуска работников МБДОУ детский сад № 3 «Колокольчик».
3. Список профессий и должностей, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда, дающими право на дополнительный отпуск и (или) доплаты за вредные условия труда.
4. Нормы обеспечения смывающими и обезвреживающими средствами.
5. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МБДОУ детский сад № 3 «Колокольчик», занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнениями.
6. Состав комиссии по охране труда.
7. Ответственный работник по охране труда представительного органа работников.
8. Состав комиссии по трудовым спорам.
9. Состав комиссии по разработке Коллективного договора.
10. Соглашение по охране труда.

Приложение № 1
к коллективному договору
МБДОУ детский сад № 3 «Колокольчик»
на 2019-2021 гг.

Перечень должностей работников, работающих с ненормированным рабочим днем

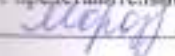
№ п/п	Должность
1.	Заведующий
2.	Завхоз

Приложение № 2
к коллективному договору
МБДОУ детский сад № 3 «Колокольчик»
на 2019-2021 гг.

**Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска сотрудников
МБДОУ детский сад №3 «Колокольчик»**

№ п/п	Наименование должности	Основной отпуск	Дополнительный отпуск
1.	Заведующий	42	3
2.	Старший воспитатель	42	-
3.	Музыкальный руководитель	42	-
4.	Учитель- логопед	56	-
5.	Воспитатель	42	-
6.	Младший воспитатель	28	-
7.	Завхоз	28	3
8.	Повар	28	7
9.	Рабочий кухни	28	-
10.	Кастелянша	28	-
11.	Дворник	28	-
12.	Рабочий по стирке белья и ремонту спецодежды	28	-
13.	Рабочий по обслуживанию здания	28	-
14.	Кочегар котельной	28	7
15.	Сторож	28	-
16.	Кладовщик	28	-

От представительного органа работников



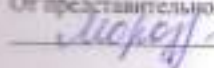
От Работодателя

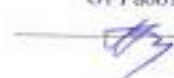


Список профессий и должностей, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда, дающими право на дополнительный отпуск и (или) доплаты за вредные условия труда.

(По результатам материалов специальной оценки условий труда от 16.07.2018 г.)

№ п/п	Наименование профессий и видов работ	Размер доплаты в % от мин оклада по ПКГ	Дополнительный отпуск (в днях)
1.	Младший воспитатель	доплата 12%	-
2.	Рабочий по стирке белья и ремонту спецодежды	доплата 12%	-
3.	Повар	доплата 12%	7
4.	Кухонный работник	доплата 12%	-
5.	Кочегар котельной	доплата 12%	7

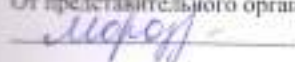




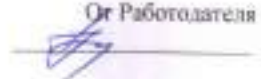
Нормы обеспечения смывающими и обезвреживающими средствами
(выдаются в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н.

№ п/п	Профессия должность	Наименование работ и производственных факторов	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Нормы выдачи на 1 работника в месяц
1	Младший воспитатель, повар, кухонный рабочий, кладовщик, завхоз,	Работы с водой; работы выполняемые в резиновых перчатках дезинфицирующими средствами	Защитные средства	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу) 100 мл.
			Регенерирующие, восстанавливающие средства	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии-100 мл
		Работы связанные с легко смываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства в том числе для мытья рук, мытья тела	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах; 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3.	Педагогический персонал	Работы связанные с легко смываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства в том числе для мытья рук, мытья тела	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах;
2.	Кочегар котельной, рабочий по комплексному обслуживанию здания,	Работы, связанные с трудно смываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты,	Очищающие средства	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

От представительного органа работников



От Работодателя



	дворник	лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)		Очищающие кремы, гели и пасты 200 мл.
			Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии- 100 мл

От представительного органа работников

Мороз

От Работодателя

[Подпись]

Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МБДОУ детский сад № 3 «Колокольчик», занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнениями

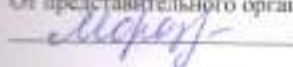
№ п/п	Наименование профессий, должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год	Обоснование (пункт приказа)
1.	Повар	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - Фартук из полимерных материалов с нагрудником; - Нарукавники из полимерных материалов; - Колпак или косынка	2 шт. 2 шт. до износа 2 шт.	Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н, п.122
2.	Кухонный рабочий	-Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий); -Нарукавники из полимерных материалов; - Перчатки резиновые или из полимерных материалов; -Фартук из полимерных материалов с нагрудником; <i>При работе в овощехранилищах дополнительно:</i> Жилет утепленный	1 шт. или 1 комплект до износа 6 пар 2 шт. 1 шт.	Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н, п.60
3.	Рабочий по стирке и ремонту белья и спецодежды	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий); - Фартук из полимерных материалов с нагрудником; - Перчатки с полимерным покрытием;	1 шт. 1 комплект Дежурный 6 пар	Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н

От представительного органа работников

От Работодателя

		- Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	
4.	Младший воспитатель	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат; - Фартук из полимерных материалов с нагрудником; Дополнительно: -(для раздачи пищи) Косынка (пилотка); -(для уборки помещений) -Перчатки с полимерным покрытием -Перчатки резиновые или из полимерных материалов	2 шт. 2 шт. 2 шт. 6 пар 12 пар	Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н, п.115
5.	Рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию здания	-Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; -Сапоги резиновые с защитным подноском; - Перчатки с полимерным покрытием; -Перчатки резиновые или из полимерных материалов; - Щиток защитный лицевой (или Очки защитные); - Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее.	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа	Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н, п.135
6.	Кочегар котельной	-Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (или Костюм для защиты от повышенных температур); - Перчатки с полимерным покрытием; -Перчатки для защиты от повышенных температур; -Щиток защитный лицевой (или очки защитные); -Каска защитная -Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее (респиратор); -Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт. 12 пар 2 пары до износа 1 шт. на 2 года до износа 1 шт.	
7.	Дворник	-Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; -Фартук из полимерных материалов с нагрудником; -Сапоги резиновые с защитным	1 шт. 2 шт. 1 пара	Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от

От представительного органа работников

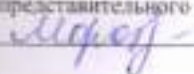


От Работодателя



		<p>подноском;</p> <ul style="list-style-type: none"> -Перчатки с полимерным покрытием. -куртка для защиты от пониженных температур с пристегивающейся утепляющей прокладкой; - валенки. 	<p>6 пар</p> <p>1 шт. на 3 года</p> <p>1 пара на 3 года</p>	<p>09.12.2014 г. № 997н, п. 32</p>
8.	Завхоз	<ul style="list-style-type: none"> -Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; -Перчатки с полимерным покрытием 	<p>1 шт.</p> <p>6 пар</p>	<p>Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н</p>
9.	Электрик	<ul style="list-style-type: none"> -Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; -Сапоги резиновые с защитным подноском; - Перчатки с полимерным покрытием; - Боты или галоши диэлектрические; - Перчатки диэлектрические; - Очки защитные; -Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее. 	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>Дежурные до износа</p> <p>до износа</p>	<p>Приложение а к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н</p>
10	Кастелянша,	<ul style="list-style-type: none"> - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (или - Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий) 	<p>1 шт.</p> <p>или</p> <p>1 комплект</p>	<p>Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н, п.48</p>
11.	Кладовщик	<ul style="list-style-type: none"> - Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Перчатки с полимерным покрытием 	<p>1 шт.</p> <p>6 пар</p>	<p>Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н, п.32</p>
12.	Сторож	<ul style="list-style-type: none"> -Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; -Сапоги резиновые с защитным подноском; - Перчатки с полимерным покрытием; 	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p>	<p>Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014</p>

От представительного органа работников



От Работодателя



		<p>Дополнительно: как работникам, выполняющим наружные работы зимой.</p> <p>-костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке (или куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке);</p> <p>-ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском, или валенки с резиновым низом.</p>	<p>2 шт.</p> <p>2 шт.</p> <p>2 пары на 3 года</p>	<p>г.№ 997н п.135</p>
--	--	--	---	---------------------------

От представительного органа работников

Мороз

От Работодателя

[Signature]

Состав комиссии по охране труда

От администрации МБДОУ:

1. Градова С.Ю. - заведующий МБДОУ, председатель комиссии
2. Абрамова С.В. – заместитель председателя комиссии

От трудового коллектива:

3. Морозова Н.Л – воспитатель, ответственный работник по охране труда
4. Перов И.Н. - завхоз

Избран на общем собрании работников МБДОУ детский сад № 3 «Колокольчик»
от 08.02.2019 г. Протокол № 2

Утвержден приказом по МБДОУ детский сад № 3 «Колокольчик» от 11.02.2019 г. № 25

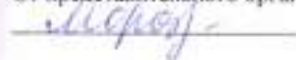
**Ответственный работник по охране труда
представительного органа работников**

Морозова Наталья Леонидовна

Избран на общем собрании работников МБДОУ детский сад № 3 «Колокольчик»
от 08.02.2019 г. Протокол № 2

Утвержден приказом по МБДОУ детский сад № 3 «Колокольчик» от 11.02.2019 г. №

От представительного органа работников



От Работодателя



Состав комиссии по трудовым спорам

От администрации МБДОУ:

1. Градова С. Ю. - заведующий МБДОУ, председатель комиссии
2. Абрамова С.В. – заместитель председателя комиссии

От трудового коллектива:

3. Шмакова Е.А.- воспитатель
4. Кузьева Ю.С.- рабочий по стирке белья и ремонту спецодежды

Избран на общем собрании работников МБДОУ детский сад № 3 «Колокольчик»
от 08.02.2019 г. Протокол № 2

Утвержден приказом по МБДОУ детский сад № 3 «Колокольчик» от 11.02.2019 г. № 25

Состав комиссии по разработке Коллективного договора

От администрации МБДОУ:

1. Градова С.Ю. - заведующий МБДОУ, председатель комиссии
2. Абрамова С.В. – заместитель председателя комиссии

От трудового коллектива:

3. Морозова Н.Л – воспитатель, ответственный работник по охране труда
4. Филиных Т.В. - воспитатель

Избран на общем собрании работников МБДОУ детский сад № 3 «Колокольчик»
от 08.02.2019 г. Протокол № 2

Утвержден приказом по МБДОУ детский сад № 3 «Колокольчик» от 11.02.2019 г. № 25

От работников:

Председатель представительного органа работников
Морозова Н.Л. Морозова
«08» февраля 2019 г.

От работодателя:
Заведующий МБДОУ детский сад №3 «Колокольчик»
Градова С.Ю. Градова
« 08 » февраля 2019 г.



СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Администрация и представительный орган работников МБДОУ детский сад №3 «Колокольчик» на основании требований основ законодательства Российской Федерации об охране труда, касающихся обязанностей работодателя перед трудовым коллективом по обеспечению охраны труда в организации и созданию здоровых и безопасных условий труда на производстве, заключили настоящее соглашение по охране труда на 2019 год.

№№ п/п	содержание мероприятий (работ)	единица учёта	количество во	стоимость работ	срок выполнения	ответственный за выполнение мероприятий	ожидаемая социальная эффективность	
							количество работающих, которым улучшаются условия труда	в том числе женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9
I. Организационные мероприятия								
1.	Проведение профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников	чел.	11	7 700	1 кв.2019	Градова С.Ю	11	11
2.	Проведение обучения членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда	чел.	2	4000	3 кв.2019	Градова С.Ю	35	35
3.	Ознакомление вновь поступающих на работу сотрудников с результатами специальной оценки условий труда рабочего места.	чел.	-	177 841	В течение года, по мере приема на работу	Градова С.Ю	-	-

II. Технические мероприятия									
4.	Организация работ по обработке чердачных конструкций огнезащитным составом	кв.м.	788	25 000	2 квартал	Перов И.Н. Градова С.Ю.	35	35	35
5.	Частичный ремонт отопительной системы	ед.	2	30 000	Июль август 2019	Перов И.Н. Градова С.Ю.	35	35	35
6.	Приобретение твердого топлива для котельной (уголь)	т.	24	177 841	3 квартал	Градова С.Ю.	35	35	35
III. Медико-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия									
7.	Полнение и обновление аптечек для оказания первой помощи в групповых помещениях	ед.	6	1 500	Май 2019	Градова С.Ю.	35	35	35
8.	Проведение обязательного предварительного и периодического медицинского осмотра	чел.	35	66 485	Сентябрь 2019	Градова С.Ю.	35	35	35
9.	Обеспечение мероприятий в рамках производственного контроля	-	-	-----	Согласно программе производственного контроля	Градова С.Ю. Члены комиссии	35	35	35
IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)									
10.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и(или) опасными условиями труда специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ	шт.	10	5.000	В течение года	Шевлягина Е.Н. Градова С.Ю	10	10	10
11.	Обеспечение работников смазывающими и (или) обезвреживающими средствами	шт.	-----	5.000	В течение года	Градова С.Ю. Перов И.Н.	35	35	35
V. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта									
12.	Участие коллектива в Ежегодных спортивных акциях «Лыжня России», «Кросс нации», «Районный День здоровья»	-	-	-	В течение года	Морозова Н.Л.	35	35	35
13.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий в учреждении, приуроченных к Дню Физкультурника, Дню защиты детей, День «Са-Фит-Дансе»	-	-	-	В течение года	Морозова Н.Л.	35	35	35

От представительного органа работников

От Работодателя

Протумеровано, пропунеровано
и скреплено печатљу

и [Иницијале специјални] листов

Завештоушић МБ, ЈОУ
С.ЈО. Градова

