

«УТВЕРЖДАЮ»
Работодатель:
Заведующий МБДОУ «Алёнушка»
И.Л.Саенко
« » 2016

Председатель Совета
трудового коллектива
МБДОУ «Алёнушка»
А.Н.Толтокова
« » 2016



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР **Муниципального бюджетного** **дошкольного образовательного** **учреждения детского сада** **комбинированного вида «Алёнушка»**

Коллективный договор прошел уведомительную
регистрацию в управлении по труду
Министерства труда и социального
развития Ростовской области

Министерство труда
и социального развития
регистрационный номер № 2869/16-17207 от 01.02.2016
Заместитель министра –
начальник управления по труду
Г.В. Павлятенко
Зам. нач. управления по труду
И.Н. Толтоков

с.Куйбышево
2016

Коллективный договор

« _____ » _____ 2016г.

с. Куйбышево

1. Наименование организации: **Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад комбинированного вида «Аленушка»**.
2. Организационно-правовая форма собственности муниципальная.
3. Стороны, подписавшие коллективный договор (Ф.И.О., должность):
 - От работодателя – заведующий МБДОУ «Алёнушка» Саенко Ирина Львовна
 - От работников – Председатель Совета трудового коллектива МБДОУ «Алёнушка» Толстоко́ра А.Н.
4. Численность работающих в МБДОУ «Алёнушка» 37 человек.
5. Дата принятия коллективного договора _____ 2016г.
6. Срок действия коллективного договора 3 года.
7. Коллективный договор представлен на 16 листах.

1. Общие положения.

- 1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ «Аленушка».
- 1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – учреждения) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями, положением по оплате труда, договором с учреждением.
- 1.3 Сторонами коллективного договора являются:
 - Работники учреждения, являющиеся членами Совета трудового коллектива, в лице их представителя – А.Н.Толстоко́ра.
 - Работодатель – заведующий МБДОУ «Аленушка» Саенко И.Л.
- 1.4 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

- 1.5 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.
Совет трудового коллектива обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.6 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.7 При организации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации.
- 1.8 При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.9 При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.10 В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнение и изменения на основе взаимной договоренности в порядке установленном ТК РФ.
- 1.11 В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.12 Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.13 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.14 Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания.
- 1.15 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением – учет мнения, согласование, предварительное согласие и др.):
- правила внутреннего трудового распорядка;
 - положение об оплате труда работников;
 - инструкция по охране труда;
 - перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
 - положение о стимулирующих выплатах;
 - положение о стимулирующих выплатах;
 - положение о премировании работников;
 - инструкция по охране труда;

* другие локальные нормативные акты.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Совет трудового коллектива:

- учет мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;

2. Трудовой договор.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и правовыми актами, Уставом учреждения. Не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ в т.ч. режим и продолжительность рабочего времени, льготы и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57ТК РФ).

2.5. Объем педагогической работы педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий учреждения с учетом мнения совета трудового коллектива. Верхний

предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

2.7. Педагогическая нагрузка на нерабочие и выходные дни не планируется.

2.8. Уменьшение и увеличение педагогической нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшение количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп (п. Типового положения об общеобразовательном учреждении);
- временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной педагогической нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается, с учетом их специальности и квалификации, другая работа в том же учреждении на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена приема детей в МБДОУ в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановления на работе педагога ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения педагогической нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.9. По инициативе работодателя изменения существенных условий договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных и технологических условий труда (изменения групп или количества воспитанников, изменения количества часов работы педагогов для проведения эксперимента, изменения сменности работы

учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации и должности) (ст.73 ТК РФ).

В течение учебного года изменения существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем через 2 месяца (ст.74, 162 КТ РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка. Переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2 Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3 Работодатель обязуется:

- Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности) по согласованию с планом Отдела образования.
- Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.
- В случае высвобождения работников и одновременно создания рабочих мест осуществляется опережающее обучение

высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

- Осуществлять финансирование данных мероприятий по согласованию с Отделом образования или за счет работника.
- В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату 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), по согласованию с Отделом образования.
- Предоставлять гарантии работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждении высшего, среднего и начального профессионального образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ,
- Предоставлять гарантии, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получившим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органа управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии или за счет работника и т.д.).
- Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем через два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем через 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 массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время для самостоятельного поиска работы по согласованию.

4.3. Увольнение работников по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) Совета трудового коллектива.

4.4. Трудоустроить в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установленные квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

4.6. Стороны договорились, что:

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

- лица пред пенсионного 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 наградами в связи с педагогической деятельностью ;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее года (и другие категории работников).

4.6.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.6.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в т.ч. и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха.

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателями с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными

инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная рабочая неделя – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания работы осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога, не допускающего перерыв между работой.

5.6. Работа в выходные и рабочие и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

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

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

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

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работника:

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ, в которой устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и
- продолжительность дополнительного отпуска работника с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней.

5.10.2. Согласно ст. 128 ТК РФ предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 5 дней в году;
- регистрация брака- до 5 календарных дней;
- смерть близких родственников – до 5 дней в году;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 дней в году;
- родителем, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших , вследствие ранения, контузии или увечья, полученных им при исполнении ими обязанностей военной службы, либо в следствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

5.10.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом учреждения и по согласованию с Отделом образования.

5.11. Общим выходным днем является воскресенье, суббота по согласованию с Отделом образования.

5.12. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность приема пищи в рабочее время одновременно с детьми. Для других работников предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут.(ст. 108 ТК РФ).

6. Оплата и нормирование труда.

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором и в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда.

6.2. Система оплаты труда включает размеры:

- должностные оклады, ставки заработной платы ;
- доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера;

6.3. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме, не реже чем 2 раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются 22 число текущего месяца и 9 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём, выплата заработной платы производится на кануне этого дня.

6.4. Изменения заработной платы производятся:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения Решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решение о выдаче диплома;

6.5. Наполняемость групп, установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплата заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

7. Социальные льготы и гарантии.

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. В соответствии с ТК РФ, предоставляет гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при переезде на работу в другую местность.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счёт средств работодателя.

7.2. Выплачивает педагогическим работникам, в т.ч.руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом

денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.

7.3. Обеспечивает работников бесплатным пользованием библиотечными изданиями МБДОУ.

7.4. Обеспечивает предоставления работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в дошкольном учреждении.

7.5. Организует в учреждении места для приема пищи.

7.6. Обеспечивает проведение корпоративных социальных программ по информированию и обучению работников вопросам профилактики ВИЧ - инфицированных.

7.8. Исключает ограничения прав ВИЧ – инфицированных работников (увольнение с работы, отказ в приеме на работу), а также иных прав ВИЧ – инфицированных в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8. В целях социальной защиты работников стороны договорились :

8.1. Предоставлять работникам МБДОУ «Алёнушка»- женщинам, имеющим детей в возрасте до 18 лет (по возможности), не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или одного свободного дня в месяц, или с учетом специфики учебного процесса, соответствующего количества дней в ближайшие каникулы, полностью оплачиваемые.

8.2. Предоставлять оплачиваемые свободные дни (при возможности) по следующим причинам :

- бракосочетание работника – 3 рабочих дня;
- бракосочетание детей – 1 рабочий день;
- проводы детей: 1 класса в школу 1 сентября, 11 класса в день последнего звонка- один рабочий день;
- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше – 1 день в квартал;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги – 3 рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию- один рабочий день.

8.3. Работодатель организывает (при необходимости) профессиональное обучение (переобучение) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком.

8. Охрана труда и здоровья.

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) с Советом трудового коллектива, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов Совета трудового коллектива и комиссии по охране труда.

8.3. 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 методом и приемов выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обувь за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работником учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

8.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива.

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

8.11. Создать в учреждении комиссию по охране труда.

8.12. Осуществлять совместно с Советом трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

8.13. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ним места работы.

8.14. Совет трудового коллектива обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников учреждения.

9. Гарантии Совета трудового коллектива

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Совет трудового коллектива осуществляет в установленном порядке контроль по соблюдению трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

9.2. Работодатель принимает решение с учетом мнения Совета трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Работодатель предоставляет Совету трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда социально-экономического развития учреждения.

9.5. Члены Совета трудового коллектива включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.8. Работодатель с учетом мнения Совета трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

10. Полномочия Совета трудового коллектива

10. Обязуется:

- Согласовывает перспективный план развития учреждения.
- Председатель Совета трудового коллектива совместно с заведующим представляет интересы учреждения в государственных, муниципальных органах управления, общественных объединениях, а также наряду с родителями (законными представителями) интересы детей, обеспечивая социальную защиту воспитанников.
- Поддерживает общественные инициативы по совершенствованию и развитию воспитания детей, творческие поиски педагогических работников в организации экспериментальной работы, определяет пути взаимодействия учреждения с организациями с целью создания необходимых условий для разностороннего развития детей и профессионального роста воспитателей.
- Заслушивает отчеты и распоряжения администрации учреждения о расходовании бюджетных средств, использовании иных источников финансирования, согласует централизацию и распределение средств

- учреждения для перспективных вопросов его развития и социальной защиты его работников и воспитанников.
- В рамках действующего законодательства принимает необходимые меры, ограждающие педагогических работников и администрацию от необоснованного вмешательства в их профессиональную деятельность.
 - Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.
 - Осуществлять контроль по правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.
 - Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
 - Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
 - Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11. Контроль выполнения коллективного договора.

Ответственность сторон.

11. Стороны договорились, что:

- Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней, со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников и на отчетно-перевыборном собрании.
- Рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновения конфликтов. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

- Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
- Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.



**ПРОШИТО, ПРОНУМЕРОВАНО
И СКРЕПЛЕНО ПЕЧАТЬЮ 16 ЛИСТОВ
(ШЕСТНАДЦАТЬ)**



**ЗАВЕДУЮЩИЙ МБДОУ «АЛЁНУШКА»
И.Л.САЕНКО**