

От работодателя:
Заведующий МБДОУ д/с № 37 «Солнышко»



_____/Притула А.В./

(подпись, Ф.И.О.)
М. П.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной организации
МБДОУ д/с № 37 «Солнышко»

_____/Каримова З.В./
(подпись, Ф.И.О.)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учрежде-
ния «Детский сад комбинированного вида № 37 «Солнышко»

(полное наименование образовательной организации)

На 2016 -2018 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

в _____
(указать наименование органа)

Регистрационный № ____ от « ____ » _____ 201_ г.

Руководитель (наименование органа) _____
(должность, Ф.И.О.)

М.П.



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад комбинированного вида № 37 «Солнышко».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации;

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

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Территориальное отраслевое соглашение по организациям образования.

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детский сад комбинированного вида № 37 «Солнышко» (далее по тексту – Учреждение). А также с целью установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, и создание более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами и соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Учреждения, являющиеся членами Общероссийского Профсоюза образования, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации. (далее по тексту – профком);

- работодатель, в лице заведующей образовательной организации.

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем при разработке, заключении настоящего коллективного договора.

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

1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Учреждения в течение 10 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, и в случае переизбрания председателя первичной профсоюзной организации.

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

1.9. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.10. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания

(конференции) работников в порядке, установленном статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

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

1.13. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.14. Локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, размещает коллективный договор на сайте Учреждения в сети Интернет.

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

1.17. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.01.2016 г. и действует до 31.12.2018 г. включительно.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами действующего трудового законодательства, территориального соглашения, настоящего коллективного договора.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.2. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более 3 лет, испытание не устанавливается.

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Не допускается заключение гражданско-правового договора по должностям, занимаемым работниками в соответствии со штатным расписанием.

2.5. Трудовой договор содержит обязательные условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации режим рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.6. Трудовой договор заключается на неопределенный срок для выполнения трудовой функции в соответствии с должностной инструкцией. Заключение срочного трудового договора с работником возможно только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации, и если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.7. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного трудового договора.

2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.9. Работодатель сообщает выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности, или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

В случае массового увольнения работодатель вправе в целях сохранения рабочих мест вводить режим неполного рабочего времени (рабочего дня (смены), рабочей недели) на срок до шести месяцев с учетом мнения выборного профсоюзного органа в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.10. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в Учреждения свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте 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 образования или профессиональной образовательной организации и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.11. Работодатель обеспечивает работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (3 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.12. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

Характеристики на работников – членов Профсоюза, подлежащих аттестации, предварительно направлять в профсоюзный комитет на согласование (учет мнения).

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.15. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений - режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками работы (сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для мужчин, работающих в Учреждении устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.4. Для женщин, работающих в Учреждении, устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при продолжительности еженедельной работы 40 часов

3.5. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Для воспитателей, работающих на группе компенсирующей направленности для детей с ограниченными возможностями здоровья – не более 25 часов в неделю.

3.6. Изменение условий трудового договора осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества групп в летний период), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.7. Ежедневная продолжительность рабочего времени педагогических и других работников не может превышать норму, установленную законодательством.

3.8. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается по соглашению сторон и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Для работников Учреждения устанавливается суммированный учет рабочего времени, может быть предусмотрен режим работы с разной ежедневной продолжительностью. Общая продолжительность рабочего времени не должна превышать 36 часов для женщин, 40 - для мужчин.

3.9. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.10. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. 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.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допус-

кается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.11. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением требований статей 60, 97 и 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.12. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2-х часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность определяется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

Для педагогических работников, учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала, осуществляющего присмотр и уход за детьми, перерыв для приема пищи не устанавливается, им обеспечивается возможность приема пищи в свободное от образовательной деятельности время или одновременно с воспитанниками. *(Приложение №1)*

3.13. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе (дворник) в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещения для обогрева и отдыха работников.

3.14. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующий годы работы – в соответствии с графиком предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность устанавливается в соответствии с законодательством, отпуск полностью оплачивается.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

3.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.16. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, дополнительный оплачиваемый отпуск 16 календарных дней за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера.

3.17. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск сроком 42 календарных дня (Постановление правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»), дополнительный оплачиваемый отпуск 16 календарных дней за работу в местности, приравненной к

районам Крайнего Севера, дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы (ст. 118 ТК РФ) (*Приложение № 2, Приложение № 3*).

Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее время или любое удобное для них время имеют следующие работники:

- одинокие родители;
- женщины, имеющие 3 и более детей до 14 лет;
- работники при наличии у них путевок на лечение.

3.18. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса Российской Федерации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. (*Приложение № 4*).

3.19. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска, либо переносится на другое время по заявлению работника.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

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.

3.21. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.22. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.23. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.24. Дополнительный выходной день без сохранения заработной платы предоставляется по письменному заявлению родителя (опекуна, попечителя), работающего в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющего ребенка в возрасте до 16 лет (ст. 319 ТК

РФ).

Предоставлять 4 дополнительных выходных дня в месяц работнику для ухода за ребенком-инвалидом в дни, указанные в письменном заявлении работника (ст. 262 ТК РФ).

3.25. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

Длительный отпуск предоставляется на основании письменного заявления работника, направленного в адрес работодателя не позднее, чем за две недели до его начала.

3.26. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Данное правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

В случае невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или с согласия работника оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

3.27. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- 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;

- предоставлять по запросу работодателя мотивированное мнение (либо согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации;

- вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

4.2. Работодатель с учетом мнения (либо 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.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников.

4.3.2. Организовывать повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

4.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

4.3.4. 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.

4.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 – 176 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3.6. При совпадении ежегодного основного и дополнительных отпусков с учебным отпуском переносить по заявлению работника основной и дополнительный отпуска на другое время.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5. Оплата труда работников производится на основании Положения об оплате труда, действующего в Учреждении.

5.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 15 и 25 числа текущего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

Заработная плата начисляется в соответствии с Положением об оплате труда, принятом в Учреждении, с учетом достигнутых в работе результатов.

5.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

5.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.6. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с учетом процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

5.8. Работодатель уведомляет молодых специалистов из числа педагогических работников, впервые приступивших к работе по специальности в Учреждение после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации, о праве на получение единовременного денежного пособия, а также оказывает необходимое содействие¹.

5.9. Работодатель устанавливает дополнительный повышающий коэффициент молодым специалистам из числа педагогических работников в возрасте до 29 лет, впервые приступившим к работе по специальности в Учреждение после окончания соответствующего образовательного учреждения, устанавливается в следующих размерах от базового оклада: в течение первого года работы – 0,5; в течение второго года работы – 0,3; в течение третьего года работы – 0,2.

Основаниями установления дополнительного повышающего коэффициента молодым специалистам являются:

- наличие диплома государственного образца об окончании учреждения высшего или среднего профессионального образования, соответствующего профиля;
- работа в Учреждении по специальности.

5.10. Работодатель устанавливает дополнительный повышающий коэффициент работникам: награжденным ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 3 % ставки заработной платы (должностного оклада).

5.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.12. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) Учреждения.

5.13. В период приостановки приема детей по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющийся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, если иной режим работы в эти дни не определен учредителем, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.14. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости групп.

5.15. При оплате труда работнику в случае совмещения должностей производить доплату с учетом его квалификации (квалификационной категории по совмещаемой должности).

5.16. Минимальная заработная плата не может быть ниже минимального размера оплаты труда, с начислением на него компенсационных выплат.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);

¹ Постановление администрации Иркутской области от 27 февраля 2008 года № 35-па «О единовременном денежном пособии молодым специалистам из числа педагогических работников»

- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

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

6.2.2. Вести учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, а также ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

6.2.3. В целях обеспечения гарантий, установленных пунктами 6.2.1. – 6.2.2. настоящего раздела своевременно оформить и направить в адрес учредителя соответствующую заявку в срок до утверждения бюджета муниципального образования на очередной финансовый год.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7. Стороны обязуются заключать соглашение по охране труда для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

7.1.2. Создать систему управления охраной труда и обеспечить её функционирование

7.1.3. Принять иные меры по организации работы по условиям и охране труда соответствии с требованиями законодательства.

7.1.4. Осуществлять ежегодное планирование мероприятий по улучшению условий и охране труда в соответствии с законодательством с обоснованием потребных финансовых средств, финансирование (выделение средств) на проведение мероприятий, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда, прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, санитарно-гигиеническую подготовку и другие из всех источников финансирования в необходимом размере, но не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги с рассмотрением на совместных совещаниях один раз в полгода результатов выполнения Плана.

7.1.5. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма.

7.1.6. Обеспечить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей Учреждения в установленном законодательством порядке.

7.1.7. Обеспечить разработку, утверждение, своевременное обновление и согласование с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкций по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием

7.1.8. Обеспечить наличие, хранение и своевременное ведение документации по охране труда на рабочих местах в соответствии с законодательством.

7.1.9. Обеспечить по окончании сроков действия аттестации рабочих мест по условиям труда проведение специальной оценки условий труда с привлечением аккредитованных организаций в соответствии с требованием законодательства.

7.1.10. Предоставлять гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, условия труда которых

отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

7.1.11. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (*Приложения № 5, Приложения № 6*).

7.1.12. Обеспечить за счет средств работодателя проведение периодических медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников в соответствии с законодательством, а также прививок – согласно Национального календаря прививок, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.13. Обеспечить своевременность обучения работников Учреждения санитарно-гигиеническим нормам и правилам за счёт средств работодателя.

7.1.14. Обеспечивать соблюдение санитарных норм и правил по тепловому режиму, освещённости и другим условиям в помещениях.

7.1.15. Обеспечивать своевременное информирование в течение суток и организацию расследования в случае возникновения несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством.

7.1.16. Установить выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве в размере 10 000 рублей.

7.1.17. Обеспечить условия электробезопасности и теплоэнергобезопасности в Учреждения в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов.

7.1.18. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления многоступенчатого контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

Предоставлять необходимое время уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда профсоюзного комитета и членам совместного комитета (комиссии) по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению административно-общественного контроля охраны труда, но не менее чем 2 часа рабочего времени в месяц с оплатой по среднему заработку.

7.1.19. Оказывать содействие главному техническому, внештатному техническому инспекторам труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченному (доверенному лицу) по охране труда профсоюзного комитета в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.1.20. Обеспечить соблюдение прав работников на оплату времени простоя из расчёта его среднего заработка в случаях:

- прекращения работником работы, угрожающей его жизни и здоровью;
- отстранения от работы работника, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда по вине работодателя;
- отстранения от работы работника, не прошедшего обязательные периодические медицинские осмотры, санитарно-гигиеническую подготовку по вине работодателя.

7.1.21. Обеспечить обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.22. Обеспечить выполнение обязательств, принятых в настоящем Коллективном договоре и соглашении по улучшению условий и охране труда с рассмотрением результатов контроля на совместных совещаниях с профсоюзным комитетом, (*Приложение № 7, Приложение № 8*).

7.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников Учреждения.

7.3. Профсоюзный комитет обязуется:

7.3.1. Избрать уполномоченного по охране труда и организовать его работу в соответствии с Положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профсоюзного комитета Учреждения, утверждённым постановлением Исполнительного комитета Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации №13-12 от 26 марта 2013

года и другими нормативными актами.

7.3.2. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда, правил и норм охраны труда в Учреждении.

7.3.3. Обеспечивать участие уполномоченного (доверенного) лица по охране труда в обучении по охране труда, в том числе семинарах по охране труда, проводимых вышестоящими профсоюзными организациями.

7.3.4. Организовывать участие уполномоченного по охране труда от профсоюзного комитета в конкурсах по охране труда, в т.ч., в ежегодном смотре-конкурсе «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» Иркутской области и Общероссийском смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации», проводимом один раз в два года.

7.3.5. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, участвовать в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда, представлять интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

7.3.6. Принимать участие в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками Учреждения во время трудового процесса.

7.3.7. Обеспечивать подготовку заключений на локальные нормативные акты Учреждения, содержащие требования охраны труда.

7.3.8. Оказывать методическую помощь руководителю образовательной организации по вопросам охраны труда.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

8.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.2.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Учреждения, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

8.2.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;

8.2.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации, статьи 11, 19 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

8.2.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

8.2.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

8.2.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение,

уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

8.2.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны;

8.2.8. Контролировать соблюдение работодателем гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

8.2.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы.

8.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется при:

- установлении системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в Учреждении;

- принятии правил внутреннего трудового распорядка;

- составлении графиков сменности;

- установлении сроков выплаты заработной платы работникам;

- привлечении к сверхурочным работам;

- привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

- установлении очередности предоставления отпусков;

- принятии решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;

- принятии решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены;

- утверждении формы расчетного листка;

- определении форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей;

- определении сроков проведения специальной оценки условий труда;

- формировании аттестационной комиссии в Учреждении;

- формировании комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятии локальных нормативных актов Учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменении условий труда;

- установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;

- представлении к присвоению почетных званий;

- представлении к награждению отраслевыми наградами и иными наградами;

- установлении размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;

- установлении размеров повышения заработной платы за работу в ночное время;

- установлении, изменении размеров выплат стимулирующего характера;

- распределении премиальных выплат и использовании фонда экономии заработной платы.

8.4. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников Учреждения;

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

8.5. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации;
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора.

8.6. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Увольнение председателя (заместителя председателя) за неоднократное неисполнение им без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.7. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов, иных мероприятий вышестоящих профсоюзных органов с сохранением среднего заработка.

Работники Учреждения, являющиеся членами Профсоюза, освобождаются от работы для участия в иных мероприятиях (митинги, пикеты и т. д.), проводимых вышестоящими профсоюзными организациями.

Члены выборного профсоюзного органа, внештатные правовые и технические инспекторы труда, иные уполномоченные профсоюзные представители вправе осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением в организации трудового законодательства с освобождением от исполнения трудовых обязанностей и сохранением средней заработной платы за этот период.

8.8. На время осуществления полномочий работником Учреждения, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы и должность.

8.9. Председателю первичной профсоюзной организации производить доплату за участие в работе коллегиальных органов Учреждения, в разработке и принятии локальных нормативных актов организации и другой деятельности в интересах социально-трудовых прав работников в размере дополнительного повышающего коэффициента 0,1 от минимального оклада.

8.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

8.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий Учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Осуществлять контроль за охраной труда в Учреждении.

9.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

9.5. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.6. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников Учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.7. Принимать участие в аттестации работников Учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии Учреждения.

9.8. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

9.9. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10. Стороны договорились:

10.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

10.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам Учреждения.

10.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

Приложения:

№ 1. Перечень должностей, время перерыва которых, включается в рабочее время.

№ 2. Перечень педагогических работников, которым предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск сроком 42 календарных дня.

№ 3. Перечень работников, которым предоставляется ежегодный, дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы.

№ 4. Перечень работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

№ 5. Перечень работ, требующих бесплатной выдачи специальной одежды и других средств индивидуальной защиты.

№ 6. Перечень работников занятых на работах с загрязнением, дающих право на получение 200 г. мыла в месяц.

№ 7. Положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса.

№ 8. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Соглашение по охране труда).

Приложения: №1, №2, №3, №4, №5, №6, №7, №8 - являются неотъемлемой частью коллективного договора.

Председатель
первичной профсоюзной
организации

Заведующая
МБДОУ д/с № 37 «Солнышко»

_____ З.В. Карамова

_____ А.В. Притула

**Перечень
должностей, время перерыва которых, включается в рабочее время**

№	Должность	Место для отдыха и приема пищи	Примечание
1	Воспитатель	Групповое помещение	Ст. 108 ТК РФ
2	Сторож	Комната сторожей	Ст. 108 ТК РФ
3	Шеф-повар	Подсобное помещение кухни	Ст. 108 ТК РФ
4	Повар	Подсобное помещение кухни	Ст. 108 ТК РФ
5	Кухонный рабочий	Подсобное помещение кухни	Ст. 108 ТК РФ

Ответственные: Заведующий МБДОУ д/с № 37 «Солнышко»

Перечень педагогических работников, которым предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск сроком 42 календарных дня

Перечень составлен в соответствии с Постановлением правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»)

№ п\п	Наименование должности	Продолжительность удлиненного основного оплачиваемого отпуска в календарных днях
1.	Заведующий	42
2.	Старший воспитатель	42
3.	Воспитатель	42
4.	Музыкальный руководитель	42
5.	Инструктор по физической культуре	42
6.	Педагог-психолог	42
7.	Учитель-логопед	42

Ответственные: Заведующий МБДОУ д/с № 37 «Солнышко»

Перечень работников,
которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы (ст. 118 ТК РФ).

№	Наименование работ	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях	Примечание
1	Воспитатель в группе детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	14	Ст. 118 ТК РФ
2	Учитель-логопед	14	Ст.118 ТК РФ

Ответственные: Заведующий МБДОУ д/с № 37 «Солнышко»

Перечень

Работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 119 ТК РФ).

№	Наименование работ	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях	Примечание
1	Заведующий хозяйством	7	Ст.101, 119 ТК РФ
2	Делопроизводитель	7	Ст.101, 119 ТК РФ

Ответственные: *Заведующий МБДОУ д/с № 37 «Солнышко»*

ПЕРЕЧЕНЬ
работ, требующих бесплатной выдачи специальной одежды и других средств индивидуальной защиты.

№ п/п	Должность	Наименование специальной одежды и других средств индивидуальной защиты	Срок эксплуатации	Нормы выдачи в год
1.	Воспитатель группы раннего возраста	Халат белый х/б Косынка х/б Халат х/б	3 года 3 года 3 года	1 шт. 1 шт. 1 шт.
2.	Помощник воспитателя	Фартук х/б (для раздачи пищи) Фартук клеенчатый (для мытья посуды) Косынка х/б Халат темный х/б	3 года 3 года 3 года 3 года	1 шт. 1 шт. 1 шт. 1 шт.
3.	Уборщик служебных помещений	Халат х/б Рукавицы комб. Перчатки резиновые	6 лет 2 мес До износа	1 шт. 6 шт. 12 пар.
4.	Повар, шеф-повар	Халат х/б Передник х/б Колпак х/б	3 года 3 года 3 года	1 шт. 1 шт. 1 шт.
5.	Кладовщик	Халат х/б Рукавицы комб.	3 года 2 мес	1 шт. 6 пар.
6.	Машинист по стирке и ремонту спец. одежды	Халат х/б Фартук клеенчатый Косынка х/б	3 года 3 года 3 года	1 шт. 1 шт. 1 шт.
7.	Кухонный рабочий	Фартук с нагрудником х/б Фартук клеенчатый Косынка х/б Перчатки резиновые	3 года 3 года 3 года До износа	1 шт. 1 шт. 1 шт. 12 пар.
8.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный. Фартук хлопчатобумажный с нагрудником. Рукавицы комбинированные. Зимой дополнительно: — куртка на утепляющей прокладке; — валенки; — галоши на валенки. В остальное время года дополнительно—плащ непромокаемый	3 года 3 года 2 мес	1 1 6 пар 1 на 2,5 года 1 пара на 3 года 1 пара на 2 года 1 на 3 года
9.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм хлопчатобумажный. Фартук хлопчатобумажный с нагрудником. Рукавицы комбинированные.	3 года 3 года 2 мес	1 1 6 пар

Ответственные: Заведующий МБДОУ д/с № 37 «Солнышко»

П Е Р Е Ч Е Н Ь
работников занятых на работах с загрязнением,
дающих право на получение 200 г. мыла в месяц

1. Подсобный рабочий;
2. Рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту здания;
3. Делопроизводитель, постоянно работающая на ПК, принтере, сканере.
4. Дворник;
5. Уборщик служебных помещений.

Примечание: Все умывальники, имеющиеся в подразделениях, мастерских и т.п. должны быть обеспечены мылом;

Ответственный: заведующий хозяйством МБДОУ д/с № 37 «Солнышко».

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ д/с № 37 «Солнышко»
Карамова З.В. _____
ФИО, подпись
28.09.2015г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующая МБДОУ д/с № 37
«Солнышко»
Притула А.В. _____
ФИО, подпись
Приказ № 137 от 28.09.2015г.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ПО ОХРАНЕ ТРУДА И ОБЕСПЕЧЕНИЮ БЕЗОПАСНОСТИ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17 июля 1999 года, № 181-ФЗ, Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

1.2. Положение устанавливает систему организации работы по охране труда в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад комбинированного вида № 37 «Солнышко» (далее – Учреждение), а также функции и обязанности должностных и других лиц в этой работе, направленной на создание условий труда, отвечающих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности и в связи с ней.

1.3. Федеральный закон «Об основах охраны труда в Российской Федерации» предусматривает следующее:

- 1) одно из основных направлений государственной политики в области охраны труда – обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников,
- 2) обязывает учреждения создавать службы охраны труда,
- 3) структура и численность работников службы охраны труда учреждения определяются работодателем, исходя из обеспечения ее нормальной и эффективной работы, с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти, ведающего вопросами охраны труда,
- 4) требует от работодателя обеспечить создание для работников безопасных и здоровых условий труда,
- 5) предусматривает ответственность работодателей, должностных лиц и работников за нарушение законодательных и иных нормативных актов об охране труда в порядке, установленном законодательством Российской Федерации,
- 6) обязывает всех работников учреждения, включая руководителей, проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда в порядке и в сроки, установленные для определенных видов работ и профессий,
- 7) предусматривает общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда.

1.4. Трудовой кодекс Российской Федерации устанавливает следующее:

- 1) создание администрацией во всех учреждениях здоровых и безопасных условий труда,
- 2) внедрение современных средств техники безопасности, предупреждающих производственный травматизм, и обеспечение санитарно - гигиенических условий, предотвращающих возникновение профессиональных заболеваний работников,

- 3) обсуждение и одобрение трудовыми коллективами учреждения соглашений и планов по улучшению условий, охраны труда и санитарно - оздоровительных мероприятий и контроль с их стороны над выполнением этих соглашений и планов,
- 4) соответствие производственных зданий, сооружений, оборудования, технологических процессов требованиям, обеспечивающим здоровые и безопасные условия труда,
- 5) соблюдение при проектировании, строительстве и эксплуатации производственных зданий и сооружений санитарных правил и норм по охране труда,
- 6) соответствие проектов аппаратуры и другого производственного оборудования требованиям охраны труда,
- 7) запрещение ввода в эксплуатацию организаций, учреждений, участков, если на них не обеспечены здоровые и безопасные условия труда,
- 8) обеспечение администрацией учреждений надлежащего технического оборудования всех рабочих мест и создание на них условий труда, соответствующих единым межотраслевым и отраслевым правилам по охране труда, санитарным правилам и нормам, разрабатываемым и утверждаемым в порядке, установленном законодательством,
- 9) принятие администрацией учреждений по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом мер, обеспечивающих безопасные условия труда в случаях, когда такие меры не предусмотрены в правилах по соблюдению безопасных условий труда,
- 10) возложение на администрацию учреждений проведения инструктажа работников по охране труда, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда,
- 11) обязательное соблюдение работниками инструкций по охране труда. Такие инструкции разрабатываются и утверждаются администрацией учреждения совместно с соответствующим выборным профсоюзным органом организации. Министерствами, государственными комитетами и ведомствами по согласованию с соответствующими профсоюзными органами, а в необходимых случаях и с соответствующими органами государственного надзора могут утверждаться типовые инструкции по охране труда для рабочих основных профессий,
- 12) обязательное соблюдение работниками установленных требований обращения с оборудованием и аппаратурой, пользование выдаваемыми им средствами индивидуальной защиты,
- 13) за администрацией учреждений постоянный контроль над соблюдением работниками всех требований инструкций по охране труда,
- 14) обязанность администрации учреждений с участием представителей соответствующего выборного профсоюзного органа, а в установленных законодательством случаях с участием представителей и других органов своевременно и правильно проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве,
- 15) обязанность администрации на основе материалов расследования и учета несчастных случаев своевременно принимать необходимые меры для устранения причин, вызывающих несчастные случаи,
- 16) выделение в установленном порядке средств и необходимых материалов для проведения мероприятий по охране труда. Расходование этих средств и материалов на другие цели запрещается,
- 17) осуществление контроля со стороны трудовых коллективов над использованием средств, предназначенных на охрану труда,
- 18) обязанность администрации учреждения обеспечивать бесплатную выдачу работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, по установленным нормам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты,
- 19) обязанность администрации обеспечивать хранение, стирку, сушку, дезинфекцию, и ремонт выданных работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты,
- 20) обеспечение бесплатно мылом по установленным нормам работников, занятых на работах, связанных с загрязнением,

- 21) проведение обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников.

2. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

2.1. Обеспечение безопасных условий и охраны труда, управление охраной труда в Учреждении осуществляет ее заведующий. Для организации работ по охране труда заведующий назначает специалиста по охране труда и создает комиссию по охране труда, которая подчиняется непосредственно заведующему или по его поручению заведующему хозяйству.

2.2. Деятельность по охране труда в Учреждении осуществляется в соответствии с действующим законодательством и в порядке, предусмотренном нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

2.3. Правовое обеспечение включает: соблюдение, исполнение и применение норм действующего законодательства в области охраны труда, применение юридической ответственности и других мер воздействия за нарушение законодательства об охране труда.

2.4. Нормативной базой охраны труда является система нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда. Она состоит из межотраслевых и отраслевых правил и типовых инструкций по охране труда, строительных и санитарных норм и правил, правил и инструкций по безопасности, правил устройства и безопасной эксплуатации, свода правил по проектированию и строительству, гигиенических нормативов и государственных стандартов безопасности труда.

2.5. Организация работы по охране труда включает следующие направления:

- 1) обеспечение безопасной организации труда (безопасной организации производства, безопасного состояния зданий, сооружений и территории организации, безопасного обслуживания и содержания рабочих мест, обучение работников охране труда, обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, пропаганда охраны труда);
- 2) обеспечение благоприятных санитарно - гигиенических условий труда;
- 3) обеспечение благоприятных психофизиологических условий труда, режимов труда и отдыха.

2.6. Оценка деятельности указанных направлений осуществляется по следующим видам работ:

- 1) деятельность по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда;
- 2) деятельность специалиста по охране труда и комиссии по охране труда;
- 3) предоставление льгот и компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда;
- 4) организация обучения, проведения инструктажа и проверки знаний правил, норм и инструкций по охране труда;
- 5) планирование и реализация мероприятий по охране труда;
- 6) деятельность уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессионального союза или трудового коллектива;
- 7) организация безопасного выполнения работ с повышенной опасностью.

2.7. Основными критериями эффективности организации проведения работ по охране труда должны быть:

- 1) степень соответствия условий труда нормативным требованиям;
- 2) уровень производственного травматизма;
- 3) уровень организации работ по охране труда в учреждении.

2.8. В Учреждении создается комиссия по охране труда из представителей: работодателя, членов коллектива, выборного профсоюзного органа, уполномоченного по охране труда в количестве 3 человек.

2.9. Комиссия по охране труда организует разработку раздела Коллективного договора (Соглашения) об охране труда, совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок.

2.10. Специалист по охране труда, комиссия по охране труда:

- 1) Осуществляет организационно - методическое руководство деятельностью учреждения в области охраны труда, обеспечивая при этом единый порядок организации и проведения работ по охране труда, и организует надзор за состоянием охраны труда в Учреждении.
- 2) Разрабатывает и вносит администрации предложения по дальнейшему улучшению организации работы, направленной на создание в Учреждении здоровых и безопасных условий труда.
- 3) Разрабатывает программу улучшений условий и охраны труда.
- 4) Организует и осуществляет методическое руководство, а также контролирует проведение в Учреждении мероприятий по вопросам:
 - выполнения постановлений федеральных органов и органов государственного надзора, приказов и указаний Министерства образования и науки Российской Федерации, департамента образования субъекта федерации, управления образования, правил и норм по охране труда и производственной санитарии;
 - организации работы по охране труда в соответствии с настоящим Положением;
 - выполнения программы улучшений условий и охраны труда;
 - внедрения системы стандартов безопасности труда (ССБТ), технических решений и средств защиты с целью обеспечения безопасности и здоровых условий труда;
 - аттестации рабочих мест по условиям труда и сертификации работ по охране труда;
 - соблюдения порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;
 - обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты;
 - проведения медицинских осмотров.
- 5) Участвует в расследовании несчастных случаев, ведет их учет.
- 6) Проводит анализ состояния и причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в учреждении и разрабатывает мероприятия по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний, организует их внедрение.
- 7) Выносит на рассмотрение общего собрания трудового коллектива и органов управления образованием:
 - состояние производственного травматизма в Учреждении за истекший год;
 - ход выполнения запланированных мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников.
- 8) Проводит работу по организации обучения работников безопасным приемам и методам труда.
- 9) Организует обучение, проверку знаний и аттестацию по охране труда работников Учреждения.
- 10) Изучает и распространяет передовой опыт работы в области охраны труда, новейшие достижения науки и техники, а также другие прогрессивные решения, выполненные с целью обеспечения безопасных и здоровых условий труда работников.
- 11) Разрабатывает проекты должностных инструкций по технике безопасности, правил и норм по охране труда, дает по ним заключения и организует работу по их внедрению.
- 12) Рассматривает в установленном порядке письма, заявления и жалобы работников по вопросам охраны труда.
- 13) Организует распространение информационных писем, обзоров случаев производственного травматизма, типовых инструкций, плакатов, видеофильмов и других наглядных и учебных материалов по охране труда.
- 14) Вносит в органы управления образованием предложения о привлечении к дисциплинарной и иной ответственности руководителей и лиц, ответственных за состояние охраны труда в Учреждении, виновных в неудовлетворительном состоянии охраны труда и высоком уровне производственного травматизма.
- 15) Осуществляет предупредительный надзор за строительством, реконструкцией и техническим перевооружением объектов Учреждения в части соблюдения правил и норм охраны труда.

16) Взаимодействует с органами государственного надзора.

3. АДМИНИСТРАТИВНО-ОБЩЕСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

3.1. Административно-общественный контроль по охране труда является совместным контролем администрации и профсоюзной организации Учреждения.

3.2. В целях систематического соблюдения требований законодательства по охране труда вводится пятиступенчатая система контроля.

3.3. Первая ступень.

- 1) Контроль осуществляют воспитатели, шеф-повар, машинист по стирке и ремонту спец-одежды, делопроизводитель, сторож.
- 2) Они ежедневно (ежемесячно) до начала работы проверяют рабочие места, исправность оборудования и инструмента. При обнаружении отклонений от правил и норм охраны труда, производственной санитарии, пожарной и электробезопасности, недостатки, которые могут быть устранены сразу, устраняются немедленно, об остальных сообщается ответственному за охрану труда, заведующей, ее заместителям, производится регистрация в журнале административно-общественного контроля с указанием сроков их устранения.

3.4. Вторая ступень.

- 1) Контроль осуществляют уполномоченное лицо по охране труда первичной профсоюзной организации, ответственный за охрану труда в Учреждении, санитарный совет. Ко второй ступени контроля могут привлекаться воспитатели и специалисты Учреждения.
- 2) Они еженедельно проверяют выполнение требований безопасности труда работниками учреждения, обеспечение здоровых и безопасных условий труда, санитарное состояние условий содержания детей в Учреждении.
- 3) При обнаружении отклонений от правил и норм охраны труда, производственной санитарии, пожарной и электробезопасности, недостатки, которые могут быть устранены сразу, устраняются немедленно, об остальных сообщается ответственному за охрану труда, заведующей, ее заместителям, производится регистрация в журнале административно-общественного контроля с указанием сроков их устранения.

3.5. Третья ступень.

- 1) Контроль осуществляют заведующей хозяйством и старший воспитатель, уполномоченное лицо по охране труда профсоюзного комитета, ответственный за охрану труда в Учреждении.
- 2) Они ежемесячно анализируют материалы контроля второй и первой ступеней, проверяют выполнение требований безопасности труда работниками учреждения, обеспечение здоровых и безопасных условий труда. При обнаружении отклонений от правил и норм охраны труда, производственной санитарии, пожарной и электробезопасности принимают меры к устранению выявленных недостатков.
- 3) Нерешенные вопросы выносятся на обсуждение Общего собрания трудового коллектива, Педагогического или Управляющего советов.
- 4) Результаты проверки III ступени регистрируются в «Журнале контроля состояния охраны труда». Ответственным за ведение журнала назначается ответственный за охрану труда в Учреждении.

3.6. Четвёртая ступень.

- 1) Контроль осуществляют заведующий учреждением, председатель первичной профсоюзной организации.
- 2) Они ежеквартально проверяют выполнение требований безопасности труда работниками Учреждения, обеспечение здоровых и безопасных условий труда, изучают материалы контроля второй и третьей ступеней, анализируют выявленные замечания и нарушения, недостатки в организации и проведении работы по профилактике и предотвращению травматизма, намечают соответствующие мероприятия, устанавливают сроки их выполнения и назначают ответственных.

- 3) Нерешенные вопросы выносятся на обсуждение Общего собрания трудового коллектива, Педагогического или Управляющего советов.
- 4) Если мероприятия выходят за рамки компетенции заведующего, то он решает вопрос на совещании с учредителем. Результаты проверки IV ступени регистрируются в «Журнале контроля состояния охраны труда».

3.7. Пятая ступень

- 1) Контроль осуществляет инженер по охране труда МКУ «ЦКОУО» (по согласованию).
- 2) Ежегодно в присутствии администрации, председателя профсоюзной организации им обследуется состояние охраны труда, культуры производства, пожарной безопасности, изучаются материалы контроля четвертой и третьей ступеней, анализируются выявленные замечания и нарушения, недостатки в организации и проведении работы по профилактике и предотвращению травматизма.
- 3) Результаты проверок оформляются актом, обсуждаются на Общем собрании трудового коллектива, Педагогического или Управляющего советов. Если для решения необходимы мероприятия, требующие значительных финансовых затрат, вопрос обсуждается на совещании с учредителем. При увеличении лимитов бюджетных обязательств – включается в план финансово-хозяйственной деятельности.

4. ЗАВЕДУЮЩИЙ

4.1. Обеспечивает соблюдение Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации", трудового законодательства, стандартов, норм и правил по охране труда, выполнение приказов и указаний вышестоящих организаций и предписаний органов государственного надзора, а также настоящего Положения.

4.2. Организует разработку планов по охране и улучшению условий труда работников. Осуществляет контроль выполнения запланированных мероприятий.

4.3. Организует контроль над состоянием охраны труда в Учреждении.

4.4. Обеспечивает своевременное представление в установленном порядке статистической отчетности по охране труда.

4.5. Организует проведение предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с установленным порядком.

4.6. Обеспечивает обучение и проверку знаний правил охраны труда работниками Учреждения.

4.7. Организует обеспечение работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты.

4.8. Обеспечивает порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве.

4.9. Принимает меры к созданию уголков по охране труда.

4.10. Создает условия для нормальной работы комиссии по охране труда.

4.11. Организует работу по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда и сертификации работ по охране труда.

4.12. Анализирует состояние условий и охраны труда в Учреждении, заслушивает отчеты комиссии по охране труда о проводимой работе по улучшению условий труда и снижению производственного травматизма. Принимает соответствующие меры по устранению имеющихся недостатков.

5. ЗАВЕДУЮЩИЙ ХОЗЯЙСТВОМ

5.1. Проводит работы по охране труда, которые определяются приказом заведующей, должностной инструкцией и инструкцией по охране труда.

6. РАБОТНИК

6.1. Обязан соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, знать и исполнять требования правил и инструкций по охране труда, инструкций по безопасной эксплуатации оборудова-

ния, своевременно проходить обучение и проверку знаний по охране труда, курсовую гигиеническую подготовку и переподготовку по программе гигиенического обучения (санитарный минимум), медицинские осмотры. Знать приемы оказания первой доврачебной помощи пострадавшим. Уметь пользоваться средствами пожаротушения, правильно применять средства индивидуальной защиты.

6.2. Перед началом работы должен осмотреть свое рабочее место в части соответствия его требованиям безопасности. О выявленных нарушениях сообщить своему непосредственному руководителю.

6.3. Немедленно сообщать администрации учреждения о любом несчастном случае, происшедшем на производстве, а также о ситуациях, угрожающих жизни и здоровью людей.

СОГЛАСОВАНО
 Председатель первичной
 профсоюзной организации
 МБДОУ д/с № 37 «Солнышко»
 Карамова Э.В. _____
подпись

«28» сентября 2015г.

УТВЕРЖДАЮ
 Заведующая
 МБДОУ д/с № 37 «Солнышко»
 Притула А.В. _____
подпись

приказ № 137 от «28» сентября 2015 г.

ПЛАН

мероприятий по улучшению условий и охраны труда Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида « 37 «Солнышко»

(Соглашение по охране труда)

№ п/п	Наименование мероприятия	Финансовые затраты (рублей)	Срок выполнения мероприятий (годы) начало/окончание	Исполнители
1. Организационные мероприятия				
1.1	Организация и проведение административно-общественного (5-и ступенчатого) контроля над состоянием охраны труда.	-	2016	Профсоюзный комитет
	Организация, обновление уголков по охране труда и технике безопасности.	1000	2016-2018	Профсоюзный комитет
1.3	Пересмотр, утверждение и размножение инструкций по охране труда	-	2017	Заведующая
1.4	Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда.	25000	2017	Заведующая
1.5	Утверждение перечней профессий и видов работ: <ul style="list-style-type: none"> • работников, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр; • работников со 2 группой допуска по электробезопасности; • работников, которые обеспечиваются специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты; • работников, которым положено мыло или другие обезвреживающие средства 	-	2017	Заведующая

1.6	Проведение общего технического осмотра здания и помещений на соответствие безопасной эксплуатации.	-	2016-2018	Заведующий хозяйством
1.7	Организация проверки знаний по охране труда работников учреждения.	-	2016-2018	Заведующая
1.8	Разработка планов эвакуации персонала на случай пожара, чрезвычайных ситуаций	-	2016	Заведующая
1.9	Разработка паспорта антитеррористической безопасности		2017	Заведующий хозяйством
	Издание приказов: — о назначении ответственных лиц за организацию безопасной работы; — назначении ответственных за служебные помещения; — назначении ответственного по ОТ; — создании комиссии по ОТ; — созданию комиссии по расследованию несчастных случаев		ежегодно	Заведующая
2. Информационные мероприятия и пропаганда охраны труда				
2.1	Размещение в помещениях и на территории знаков пожарной безопасности и эвакуационных знаков в соответствии с ГОСТ Р 12.4.026 - 2001 "Цвета сигнальные, знаки безопасности и разметка сигнальная"	500	2017	Заведующий хозяйством
2.2	Оформление уголков по охране труда в помещениях прачечной, пищеблока, компьютерно-игрового комплекса и других с учетом специфики деятельности	-	2017	Ответственный по охране труда
2.3	Приобретение нормативной, справочной и методической литературы по охране труда и обеспечению безопасности жизнедеятельности	1000	2016-2018	Старший воспитатель
2.4	Проведение месячников по безопасности дорожного движения	-	2016-2018	Старший воспитатель
3. Обучение по охране труда				
3.1	Организация и проведение инструктажей и обучения по охране труда персонала в соответствии с установленным порядком		2016-2018	Заведующая
3.2	Организация обучения и проверки знаний правил электробезопасности	-	2016-2018	Заведующая
3.3	Проведение периодических трени-	-	2016-2018	Заведующий хозяй-

	ровок с персоналом по эвакуации на случай пожара, а также аварийных и чрезвычайных ситуаций и угрозе террористических актов			ством, воспитатели
4. Санитарно-гигиенические и лечебно-профилактические мероприятия				
4.1	Обеспечение работников, занятых на работах, связанных с загрязнением мылом в соответствии с установленными нормами	1000	2016-2018	Заведующий хозяйством
4.2	Содержание рабочих мест, оборудованных персональными компьютерами, в соответствие с санитарными нормативами	3000	2016-2018	Заведующий хозяйством
4.3	Организация и проведение медицинских осмотров работников	150000	2016-2018	Заведующая
4.4	Обеспечение работников спецодеждой средствами индивидуальной защиты	30000	2016-2018	Заведующий хозяйством
4.5	Приобретение для медицинского кабинета необходимого инструментария и медикаментов	12000	2016-2018	Заведующий хозяйством
4.6	Контроль исправности искусственного освещения, своевременная замена неисправных ламп в помещениях учреждения	1000	2016-2018	Заведующий хозяйством
5. Технические мероприятия				
5.1	Организация и проведение текущего ремонта помещений в соответствии с планом ремонтных работ	30000	2016-2018	Заведующий хозяйством

Прошнуровано и пронумеровано

на 33 листах

Заведующая МБДОУ д/с № 37

«Солнышко»


А.В. Притула

