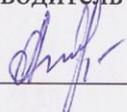


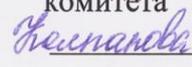
Коллективный договор

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
Детский сад № 1 «Солнышко»
на 2019-2021 годы

Представитель работодателя –
руководитель учреждения


_____ Т. К. Анонена
« 06 » мая 2019 г.

Представитель работников -
председатель профсоюзного
комитета


_____ Н.А. Колпакова
« 06 » мая 2019 г.

Принят на Общем собрании

« 13 » мая 2019 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Детский сад №1 «Солнышко».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. 27Э-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Соглашением между Министерством образования и науки Республики Хакасия и республиканским комитетом профсоюза работников народного образования и науки;

Территориальным соглашением между Управлением образования администрации Богородского района и районным комитетом профсоюза работников народного образования и науки.

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

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

– работодатель в лице его представителя – руководителя учреждения Аноненой Татьяны Константиновны.

– работники учреждения, в лице их представителя первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный комитет) в лице председателя профсоюзного комитета – Колпаковой Натальи Антоновны;

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (статья 43 ТК РФ), в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 7 дней после его подписания.

1.7. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

1.10. 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.

1.11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.12. В течение срока действия коллективного договора:

– стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ;

– ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями

сторон без созыва общего собрания работников в порядке, установленном ТК РФ для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.14. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей (ст. 51 ТК РФ).

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ и иных статьях ТК РФ.

2.2.4. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.5. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст. 58 и ст. 59 ТК РФ.

2.2.6. При приеме на работу устанавливать срок испытания для работников (ст. 70 ТК РФ) – не более трех месяцев, а для руководителя и заместителя руководителя - шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание - не более двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается (ст. 70 ТК РФ) для: беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет; лиц, не достигших возраста восемнадцати лет; лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня; лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев; педагогическим работникам, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

2.2.7. В трудовом договоре указывать обязательные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

Объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.2.8. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить в соответствии со ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.

2.2.10. Изменения условий трудового договора оформлять путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.11. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст. 72.2. ТК РФ, 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.

2.2.12. При сокращении численности или штата работников сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст.82 ТК РФ).

Массовым увольнением считается увольнение 20 и более человек в течение 30 дней.

2.2.13. При сокращении штата работников преимущественное право на оставление на работе обеспечить работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст.179 ТК РФ).

Кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери или 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 или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.14. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (1 час в день) с сохранением среднего заработка.

2.2.15. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения.

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

2.2.17. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.18. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с

получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.19. 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 (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

III. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны исходят из того, что:

3.1.1. Для всех работников Учреждения установлена новая отраслевая система оплаты труда, введенная на основании статьи 135 ТК РФ, Постановления Правительства Республики Хакасия от 09.11.2010 № 578. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат, надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются настоящим коллективным договором и локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.1.2. Оплата труда работников осуществляется в зависимости от отнесения занимаемой должностей (профессий) к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы (далее ПКГ), повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах ФОТ.

3.1.3. Заработная плата работников учреждения определяется исходя из:

- окладов (должностных окладов);
- выплат компенсационного характера,
- выплат стимулирующего характера.

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

Днями выплаты заработной платы являются: 25 числа месяца за первую половину месяца и 10 числа окончательный расчет за предыдущий месяц.

3.1.5. При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок на руки за оплачиваемый период, 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 (ст. 136 ТК РФ).

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.1.6. Выплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении - в последний день работы (ст.80 ТК РФ).

3.1.7. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении – выплачивается денежная компенсация в размере 1/150 ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации за каждый просроченный день (ст. 236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.1.8. Расходование средств фонда доплат и надбавок осуществляется в соответствии с

Положением об установлении выплат стимулирующего характера.

3.1.9. 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) за каждый час работы в ночное время (статья 149 ТК РФ).

3.1.10. Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день производится не менее, чем в двойном размере.

По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ). В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.1.11. Оплата времени простоя не по вине работника при условии, что работник предупредил работодателя в письменной форме – производится в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

3.1.12. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится с учетом результатов специальной оценки условий труда.

3.1.13. Ежемесячная денежная компенсация на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий включена в оклады (должностные оклады) педагогических работников (ФЗ «Об образовании в РФ», ст.108, п.11).

3.1.14. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право в соответствии со ст. 142 ТК РФ, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Не допускается приостановление работы по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

3.1.15. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу

3.1.16. Оплата времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработной платы и находящегося на рабочем месте, производится в соответствии со ст. 157 ТК РФ как оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

3.3. Временный перевод работника на другую работу осуществляется в соответствии со ст. 72ТК РФ.

При производственной необходимости допускается перевод работника без его согласия (ст.72.2 ТК РФ) на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в случае замещения временно отсутствующего работника, т.к. оставление детей дошкольного возраста без надзора заведомо создает опасность для их жизни и здоровья. Оплата труда работника производится по выполненной работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Во всех остальных случаях перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника.

3.3.1. Работодатель выплачивает работникам пособие по временной нетрудоспособности с учетом продолжительности страхового стажа в соответствии с действующим законодательством. (Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством») (в действующей редакции 255-ФЗ «от 25.11.2013 №317-ФЗ»).

3.3.2. Расчет среднего заработка производится за два календарных года, предшествующих году наступления нетрудоспособности, при этом в знаменателе расчета не отработанное время, а фиксированная сумма — 730 дней (ст. 14, п.1 255-ФЗ)

3.3.3. Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается за первые три дня временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, а за остальной период, начиная с 4-го дня временной нетрудоспособности, за счет средств бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации.

3.3.4. Средний заработок рассчитывается на весь календарный год и в случае изменения информации о начислениях предыдущих 2-х лет все пособия пересчитываются.

3.3.5. Ответственность за правильность определения размеров и выплаты заработной

платы работникам несет руководитель Учреждения.

3.3.6. Профсоюз:

- принимает участие в работе комиссий, разработке всех локальных нормативных документов Учреждения по оплате труда;
- осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам;
- представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536, режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с профсоюзным комитетом учреждения.

4.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю для женщин и 40 часов в неделю для мужчин.

4.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

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

- продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается старшему воспитателю и педагогу-психологу;

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

- норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается инструктору по физической культуре;

- норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья;

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

- норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается учителю-логопеду.

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

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

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

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

4.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

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

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени.

4.7. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем.

4.8. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника учреждения, осуществляется только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества групп), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

4.9. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году.

Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Работодатель должен ознакомить педагогов с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее, чем за два месяца до начала учебного года.

4.10. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.11. Продолжительность рабочей недели - пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.12. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

4.13. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ.

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

4.14. 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 образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных статьей 113 ТК РФ.

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

допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета

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

4.15. Привлечение работников организации 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 статьи 60.2 ТК РФ.

4.16. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

Для педагогов, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.

4.17. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня, 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 любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

4.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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 ТК РФ.

4.19. В соответствии с законодательством работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, местностях с особыми климатическими условиями - 8 дней (ст. 14 Закона РФ от 19.02.1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»).

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день (при наличии), 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 ТК РФ.

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

4.21. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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 (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

4.22. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

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

4.24. Предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям работников, указанных в ст.ст.128, 263 ТК РФ.

4.25. Работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, составляет 7 календарных дней.

4.26. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

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

4.27. Профсоюз обязуется:

4.27.1. 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.

4.27.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

4.27.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

V.СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. 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);
- 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.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. 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.

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

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда, с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда между работодателем и профсоюзным комитетом

6.1. Работодатель обязуется:

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

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

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников учреждения не реже 1 раза в три года (ГОСТ 12.0.004.-2015 Межгосударственный стандарт Система стандартов безопасности труда Организация обучения безопасности труда).

6.1.5. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с профсоюзным комитетом.

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

6.1.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с Приказом № 290н от 1 июня 2009 года (изм. Приказ № 2н от 12.01.2015 г.), Приказом Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 г. № 1122н (изм. Приказ от 23 ноября 2017 г. № 805н, Письма Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 сентября 2016г.

№ 15-2/ООГ-3452..

6.1.10. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных, медицинских осмотров (обследований), профессиональной гигиенической подготовки, обязательных психиатрических освидетельствований работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) (Приказ № 302н, Приказ № 229 от 29.06.2000г., Постановление № 695 от 23 сентября 2000г.).

6.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях учреждения в соответствии с СанПиН 2.4.1.3049-13 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций».

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

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

6.1.14. Создать на паритетной основе совместно с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.2. Работники обязуются:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда (ГОСТ 12.0.004-2015 ССБТ, п.11. ФЗ от 03.07.2016 г. № 313-ФЗ).

6.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя (Приказ № 302н, Приказ № 229 от 29.06.2000г., Постановление № 695 от 23 сентября 2000г.).

6.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

6.2.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы (часть 5 статьи 377 ТК РФ).

7.2. В случае, если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профсоюзный комитет представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение профсоюза в порядке и на условиях,

предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором (статьи 30, 31 ТК РФ);

7.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.3.4. Безвозмездно предоставлять профсоюзному комитету помещения, как для постоянной работы профсоюзного комитета, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.5. Предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности профсоюзного комитета, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного профсоюзному комитету;

7.3.7. Не допускать ограничения 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.

7.4. Взаимодействие работодателя с профсоюзным комитетом осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного) при принятии решений руководителем учреждения по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с профсоюзным комитетом после проведения взаимных консультаций.

7.5. С учетом мнения профсоюзного комитета производится:

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в учреждении (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.6. С учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (пункт 2 статьи 336

ТК РФ.)

7.7. По согласованию с профсоюзным комитетом производится:

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

7.8. С предварительного согласия профсоюзного комитета производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами профсоюзного комитета (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами профсоюзного комитета, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена профсоюзного комитета, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя профсоюзного комитета в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников учреждения (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.10. Члены профсоюзного комитета освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.11. Члены профсоюзного комитета, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут без предварительного согласия профсоюзного комитета быть 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 ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.12. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

8. Профсоюзный комитет обязуется:

8.1. 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».

8.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюзный комитет представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в учреждении.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде (статья 382 ТК РФ).

8.6. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических

работников учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

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

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

8.9. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности профсоюзного комитета.

8.10. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников учреждения.

8.11. Содействовать оздоровлению членов профсоюза и их детей.

8.12. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников учреждения.

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

9. Стороны договорились:

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

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

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам учреждения.

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

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
между администрацией и профсоюзной организации
Муниципального бюджетного образовательного учреждения
Детский сад №1 «Солнышко» на 2019-2021 год

Администрация и профсоюзный комитет МБДОУ Детский сад №1 «Солнышко» заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2019 – 2021 гг. администрация Учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

Мероприятия	Сроки	Ответственный
<i>Организационные мероприятия</i>		
1. Издание приказов: - назначение ответственного по ОТ - создание комиссии по ОТ	Август-сентябрь	Заведующий
2. Инструктаж и обучение работников по ОТ	При приеме на работу и 2 раза в год	Заведующий Завхоз
3. Проверка знаний работников по ОТ	1 раз в 3 года	Комиссия по ОТ
<i>Технические мероприятия</i>		
1. Общий технический осмотр здания, прилегающей территории, ограждений.	Август-май	Заведующий Завхоз
2. Обход здания, прилегающей территории, ограждений.	Ежедневно	Завхоз Сторожа
3. Содержание зданий, помещений, сооружений, игровых площадок, складских помещений в соответствии с требованиями ТБ.	Постоянно	Завхоз Дворник
4. Проведение ремонтных работ: - текущий ремонт помещений - ремонт системы отопления - аварийное обслуживание здания	В течение года	Заведующий Завхоз Рабочий по обслуживанию здания
5. Мероприятия по благоустройству территории: - проведение субботников - озеленение территории - уборка и вывоз листвы - уборка снега, льда, подсыпка, сбивание сосулек	В течение года	Заведующий Завхоз Дворник
6. Мероприятия по подготовке к зимнему периоду	Осенний период	Завхоз Рабочий по обслуживанию здания
7. Проведение экспертизы сопротивления электрической сети, состояния заземления.	1 раз в 3 года	Заведующий
8. Испытание спортивного оборудования, инвентаря, игрового оборудования на игровых площадках	Ежегодно	Заведующий Завхоз ПК
<i>Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</i>		
1. Обучение и проверка знаний по оказанию первой медицинской помощи.	Май	Мед. сестра
2. Обновление аптечек первой помощи.	По мере необходимости	Мед. сестра
3. Обеспечение теплового режима,	Постоянно	Заведующий

микроклимата, чистоты воздушной среды в помещениях учреждения		Завхоз Мед. сестра
4. Контроль эффективности расходования энергетических ресурсов (электроэнергии, тепла, воды).	Ежедневно	Завхоз Работники
5. Прохождение медосмотра.	1 раз в год	Мед. сестра
6. Анализ заболеваемости воспитанников и работников	Ежемесячно	Мед. сестра
7. Дератизация, дезинсекция, дезинфекция помещений.	По графику	Завхоз Мед. сестра
<i>Мероприятий по обеспечению средствами индивидуальной защиты</i>		
1. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты	В течение года	Заведующий Завхоз
<i>Мероприятия по пожарной безопасности</i>		
1. Обслуживание автоматической пожарной сигнализации	Ежемесячно	Завхоз Подрядчики
2. Проведение инструктажа по ПБ	По плану	Заведующий Завхоз
3. Проведение тренировок по эвакуации при пожаре	2 раза в год	Заведующий Завхоз
4. Проверка и заправка огнетушителей	По плану	Завхоз
5. Контроль за состоянием эвакуационных выходов	Постоянно	Завхоз

И.о. Заведующего МБДОУ
Детский сад №1 «Солнышко»

Председатель профсоюзного комитета

Т.К. Анонена

Н.А. Колпакова

Согласовано
 Председатель профсоюзного комитета
 МБДОУ Детский сад №1 «Солнышко»

_____ Н. А. Колпакова
 (подпись)
 «__» _____ 20__ г.

Утверждаю
 Заведующий МБДОУ
 Детский сад №1 «Солнышко»

_____ Т.К. Анонена
 (подпись)
 «__» _____ 20__ г.
 М.П.

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты

Наименование профессий рабочих и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, комплекты)
1. Младший воспитатель	- халат хлопчатобумажный; - фартук хлопчатобумажный; - фартук клеенчатый; - косынка; - перчатки.	1 1 1 1 1 пара
2. Подсобный рабочий	- халат хлопчатобумажный; - фартук хлопчатобумажный; - фартук клеенчатый; - косынка; - перчатки.	1 1 1 1 1 пара
3. Повар	- куртка хлопчатобумажная; - фартук хлопчатобумажный; - фартук клеенчатый; - косынка;	1 1 1 1
4. Уборщик служебных помещений	- халат хлопчатобумажный; - перчатки резиновые	1 2 пары
5. Дворник	- рукавицы комбинированные; - халат хлопчатобумажный; - валенки; - сапоги; - ватная куртка; - плащ	6 пар 1 1 пара на 3 года 1 пара на 2 года 1 шт. на 2,5 года 1 на три года
6. Кладовщик	- халат хлопчатобумажный; - рукавицы комбинированные	1 4 пары
7. Машинист по стирке белья	- халат; - косынка; - фартук прорезиненный	1 1 1
8. Завхоз	- халат хлопчатобумажный	1
9. Медицинский работник	- халат хлопчатобумажный; - шапочка хлопчатобумажная; - перчатки резиновые	1 1 2

Согласовано
 Председатель профсоюзного комитета
 МБДОУ Детский сад №1 «Солнышко»

_____ Н. А. Колпакова
 (подпись)
 « ___ » _____ 20__ г.

Утверждаю
 Заведующий МБДОУ
 Детский сад №1 «Солнышко»

_____ Т.К. Анонена
 (подпись)
 « ___ » _____ 20__ г.
 М.П.

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение моющими и дезинфицирующими средствами

Наименование профессий и должностей	Наименование моющих и дезинфицирующих средств	Кол-во	Порядок выдачи
1. Младший воспитатель	- порошок стиральный; - мыло хозяйственное; - мыло туалетное; - моющие средства; -чистящие средства; - «Жавелион», «Жавельсин»; - ветошь для мытья пола и посуды, протираия пыли	1 кг. 6 шт. 2 шт. 4 шт. 4 шт. 5 таблеток 1 кг.	Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно Еженедельно 1 раз в 2 месяца
2. Подсобный рабочий	- порошок стиральный; - мыло хозяйственное; - мыло туалетное; - сода кальцинированная; - моющие средства; - чистящие средства; - «Жавелион», «Жавельсин»; - ветошь для мытья пола и посуды, протираия пыли	2,4кг. 6 шт. 2 шт. 2 кг. 4 шт. 4 шт. 5 таблеток 1 кг.	Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно Ежедневно 1 раз в 2 месяца
3. Уборщик служебных помещений	- порошок стиральный; - мыло хозяйственное; - мыло туалетное; - сода кальцинированная; - чистящие средства; - «Жавелион», «Жавельсин»; - ветошь для мытья полов и посуды, протираия пыли	1,5 кг. 2 шт. 2 шт. 1 кг. 2 шт. 1 таблетка 1 кг.	Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно Ежедневно 1 раз в 2 месяца
4. Машинист по стирке белья	- порошок стиральный Мыло хозяйственное; Сода кальцинированная	2.5 кг. 6 шт. 2 кг.	Еженедельно Еженедельно Еженедельно

