

Коллективный договор

МБДОУ «Юбилейный детский сад №19 «Журавушка»
(наименование организации)

на **2025-2026-2027** годы

Принят на общем собрании работников
(протокол от «03» декабря 2024 г. № 02)

Бостан Бостан
Марин Марина
а Дмитриевна
Дмитри место
евна подписания
2025.02.17
14:42:52+030'

Оглавление

Раздел 1. Общие положения.....	стр. 03 - 04.
Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений.....	стр. 04 – 10.
Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости.....	стр. 10 – 14.
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха	стр. 14 – 18.
Раздел 5. Оплата и нормирование труда.....	стр. 18 – 19.
Раздел 6. Социальные гарантии и льготы	стр. 19 – 20.
Раздел 7. Охрана труда.....	стр. 20 – 22.
Раздел 8. Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза	стр. 22 – 24.
Раздел 9. Обязательства Профкома.....	стр. 24 – 25.
Раздел 10. Контроль за выполнением коллективного договора	стр. – 25.
Раздел 11. Заключительные положения	стр. 25 – 26.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице заведующего Бостан Марины Дмитриевны (далее – Работодатель) и работниками в лице уполномоченного в установленном порядке представителя Горчаковой Надежды Валентиновны (далее – Профсоюз).

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников.

Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, и связанные с ними экономические и профессиональные отношения, заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (*ст. 40 ТК РФ*).

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются как установленные действующим законодательством, так и дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами и соглашениями, с учетом финансово-экономического положения работодателя (*ст. 41 ТК РФ*).

1.4. Работодатель признает профсоюзную организацию в лице ее профсоюзного комитета единственным полномочным представителем Работников, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.5. Работодатель по письменному заявлению работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет через бухгалтерию работодателя на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников в размере 1 % установленного профсоюзного взноса (*ч. 2, ст. 30, ст. 377 ТК РФ*).

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке выполнения данного коллективного договора либо одобрения их

собранием (конференцией) работников. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующими коллективным договором, отраслевым и региональным соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. ст. 41, 44 ТК РФ).

1.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.8. Итоги выполнения коллективного договора стороны обязуются обсуждать на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

1.9. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.10. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права являются приложениями к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзом.

1.11. Работодатель обязуется ознакомить всех работников, а также всех вновь поступающих работников при приеме их на работу, с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями и обеспечивать гласность выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, а также через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности производства, повышение производительности труда, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях **Работодатель обязуется:**

2.2.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2.2.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

2.2.3. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

2.2.4. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

2.2.5. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

2.2.6. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

2.2.7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом; предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

2.2.8. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

2.2.9. своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.10. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

2.2.11. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.2.12. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.2.13. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.2.14. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

2.2.15. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами (*ст.22 ТК*).

2.3. Профсоюз обязуется:

2.3.1 способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами, в т.ч. путем возобновления и развития экономического трудового соревнования работников с целью повышения эффективности их труда, установления совместно с работодателем прогрессивных систем поощрения передовиков и новаторов производства;

2.3.2 способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.*(глава 30 ТК РФ);*

2.3.3 представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем *(ст. 29 ТК РФ);*

2.3.4 вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда *(ст. 41 ТК РФ);*

2.3.5 добиваться от работодателя приостановки или отмены решений, противоречащих трудовому законодательству, обязательствам коллективного договора, соглашениям, локальных нормативных актов, принятых без необходимого согласования с профсоюзом *(ст. 372 ТК РФ);*

2.3.6 контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора *(ст. 41 ТК РФ);*

2.3.7 выражать свое мнение при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.3.8 добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.3.9 вносить предложения работодателю по совершенствованию систем, форм и размеров оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического развития организации и ее кадровой политики, экономическому и трудовому соревнованию, способствующему более качественному выполнению обязанностей по трудовому договору;

2.3.10 предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости;

вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

2.3.11 осуществлять самостоятельно или через уполномоченных лиц по охране труда или инспекцию труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

2.3.12 участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.3.13 добиваться роста реальной заработной платы, и повышения ее доли в стоимости работ и услуг, продукции. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;

2.3.14 осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;

2.3.1 проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.4. Работники обязуются:

2.4.1 добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

2.4.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

2.4.3. соблюдать трудовую дисциплину;

2.4.4. выполнять установленные нормы труда;

2.4.5. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.4.6. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

2.4.7. незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества). (ст.21 ТК)

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1 заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

2.5.2 вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

2.5.3. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

2.5.4. соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

2.5.5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

2.5.6. принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

2.5.7. создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

2.5.8. создавать производственный совет (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

2.5.9. реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда (*ст.22 ТК РФ*).

2.6. Профсоюз имеет право:

2.6.1 получать и заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам, в частности:

- реорганизации и ликвидации организации;
- введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами;

2.6.2 вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (*ст. 53 ТК РФ*);

2.6.3 свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.6.4 оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.7. Работники имеют право на:

2.7.1 заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.2 предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.7.3 рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

2.7.4 своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.7.5 отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.7.6 полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.7.7 профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.7.8 участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.7.9 объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.7.10 ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.7.11 защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.7.12 разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.13 возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.14 обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.7.15 прохождение диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, на освобождение от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

- работники, не достигшие возраста 40 лет, - на один рабочий день один раз в три года;

- работники, достигшие возраста 40 лет, за исключением указанных в следующем пункте – на один рабочий день один раз в год;
- работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, получающие пенсию по старости или пенсию за выслугу лет, - на два рабочих дня один раз в год;
- беременные женщины вправе проходить обязательное диспансерное обследование в медицинских организациях с сохранением среднего заработка по месту работы.

Работники, относящиеся к п. 2.7.15. и планирующие пройти диспансеризацию, должны сообщить об этом в письменном заявлении не позднее, чем за пять рабочих дней до планируемого дня прохождения диспансеризации и согласовать дату (даты) с непосредственным руководителем. При согласии с указанной в заявлении датой (датами) прохождения диспансеризации руководитель работника ставит на заявлении визу «согласен». После согласования даты (дат) прохождения диспансеризации издаётся приказ о предоставлении работнику дня (дней) для прохождения диспансеризации.

Беременные женщины в целях обеспечения им правильной оплаты при прохождении обязательного диспансерного обследования представляют Работодателю накануне прохождения диспансерного соответствующее заявление. Оплата беременной женщине за время прохождения обязательного диспансерного обследования производится на основании приказа Работодателя после представления ей справки, указанной в следующем пункте.

Работники, прошедшие диспансеризацию (в том числе беременные женщины при прохождении обязательного диспансерного обследования) представляют Работодателю справку из медицинской организации, подтверждающую прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы. Срок представления указанной справки – не позднее следующего рабочего дня после прохождения диспансеризации.

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1 прием, перевод и увольнение работников осуществлять с соблюдением прав граждан, установленных Конституцией РФ и законодательством о труде, знакомить под роспись принимаемых работников с режимом труда и отдыха, системой оплаты труда, локальными актами Учреждения и установленными Коллективным договором правами, обязанностями и льготами.

3.1.2 в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности. По письменному заявлению работника работодатель также

обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие 2 на отправку ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)»).

3.1.3 оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (*ст.ст. 57, 58 ТК РФ*);

3.1.4 заключать срочные трудовые договоры только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, в том числе с заместителями руководителя организации и главным бухгалтером, которые могут расторгаться досрочно по инициативе работника (*ст.80 ТК РФ*); или по инициативе работодателя (*ст.81 ТК РФ*);

3.1.5 привлекать и использовать в организации иностранную рабочую силу лишь с соблюдением требований действующего законодательства и по согласованию с профсоюзом (*п. 5 ст. 12 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*);

3.1.6 изменять трудовой договор (перевод на другую работу и перемещение, изменение определенных сторонами условий трудового

договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности, ее реорганизации, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (*ст. 72-76 ТК РФ*);

3.1.7 сообщать в письменной форме профсоюзу не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников организации о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников - соответственно не менее чем за три месяца (*п.2 ст. 12 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*);

3.1.8 представлять в профсоюз не позднее, чем за три месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

3.1.9 обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

а) семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию) (*ст.179 ТК РФ*);

б) лица предпенсионного возраста;

в) проработавшие на предприятии от 10 до 20 лет (по соглашению);

г) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком (*ст. 179 ТК РФ*);

д) инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества (*ст. 179 ТК РФ*);

е) работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание (*ст. 179 ТК РФ*);

ж) работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (*ст. 179 ТК РФ*)

3.1.10 использовать по согласованию с профсоюзом внутрипроизводственные резервы предприятия для сохранения рабочих мест, в этих целях:

а) отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни (кроме организаций, где невозможно приостановить производство);

б) ограничить (не использовать) прием иностранной рабочей силы;

- в) приостанавливать найм новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
 - г) выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;
 - д) использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профсоюзным комитетом и по соглашению с работником, предупредив его об этом не позднее, чем за два месяца;
 - е) расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями;
- 3.1.11 заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, о профессиональном обучении без отрыва от производства, а также направлении работников на переподготовку;
- 3.1.12 принимать решение о судьбе организации с учётом мнения профсоюзного комитета и его предложений по смягчению последствий проведения процедур банкротства;
- 3.1.13 предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.2 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;
- 3.1.14 заключать договор со службой занятости по финансированию компенсационных выплат работникам за время приостановки производства (работ) при отсутствии собственных средств;
- 3.1.15 содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию;
- 3.1.16 не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:
- а) работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (*ст.ст. 81 и 261 ТК РФ*);
 - б) лиц в возрасте до восемнадцати лет (*ст. 269 ТК РФ*);
 - в) расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового Кодекса)
 - г) работающих инвалидов;
 - д) лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;

е) одиноких матерей или отцов, имеющих детей до шестнадцатилетнего возраста;

ж) руководителя (его заместителя) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организаций, не освобожденных от основной работы, а также руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей в течение двух лет после окончания срока их полномочий;

3.1.17 при сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.1.18 на работника распространяются компенсирующие гарантии при расторжении трудового договора (*ст. 178 ТК РФ*).

3.2. Профсоюз обязуется:

3.2.1 осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.2.2 инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюза;

3.2.3 представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (*ст. 373 ТК РФ*);

3.2.4 обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

3.2.5 участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.2.6 предпринимать предусмотренные действующим законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время-время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

4.2. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников устанавливается законодательством РФ, иными внутриотраслевыми и локальными нормативными актами, Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы.

4.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которую ему

выплачивается должностной оклад: 36 часов в неделю —воспитателям, старшему воспитателю; 24 часа в неделю- музыкальному руководителю; 30 часов в неделю- инструктору по физической культуре; а также время проведения мероприятий (педсоветов, совещаний и т.п.), присутствие на которых для работника обязательно.

Для остальных работников - женщин работающих в сельской местности Учреждения норма рабочего времени – 36 часов в неделю;(ст.92 ТК РФ).

4.4. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы, время перерыва для отдыха и питания, а также график сменности устанавливаются Работодателем по согласованию с профсоюзом и закрепляются в Правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения, которые являются приложением к Коллективному договору.

4.5. По соглашению между работником и Работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать 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.

4.6. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работников с ненормированным рабочим днем устанавливается настоящим договором (приложение №4).Дополнительный отпуск должен быть не менее трех календарных дней.

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

4.8. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

4.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

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

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части).

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и по согласованию с профсоюзом.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям, работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день. (ч.ч. 6 и 8 ст. 113 ТК РФ).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

4.10. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, неоплачиваемый, а выходной или не рабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере.

4.11. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

График отпусков утверждается Работодателем по согласованию с профсоюзом не позднее чем за две недели до наступления календарного года и обязателен как для Работодателя, так и для работника.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных (ст. 124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.12. При предоставлении работникам ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

4.13. Работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска при условии проведения специальной оценки условий труда.

4.14. «По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы: 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, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, 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;

- работникам в случае рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней».

4.15. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

4.16. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.17. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года отпуск, предоставляется на основании Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утвержденного приказом Министерства образования России от 07.12.2000 № 3570.

4.18. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приёмному родителю), воспитывающему ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (статья 262.1 ТК РФ).

4.19. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет. (статья 262.2 ТК РФ).

4.20. Работающим инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительностью не менее 30 календарных дней.

5. Оплата и нормы труда

5.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами РФ, законами Вологодской области, региональным и территориальным отраслевыми соглашениями, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, Положением об оплате труда работников Учреждения.

5.2. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, с учетом:

- а) должностных окладов;
- б) выплат компенсационного характера;
- в) выплат стимулирующего характера.

5.3. Стимулирующий фонд оплаты труда Учреждения составляет до 30 процентов фонда оплаты труда Учреждения. Изъятие стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения не допускается.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения (Приложение № 02), Положением о распределении средств экономии фонда оплаты труда работников Учреждения (приложение №03)

5.4. Работодатель выдаёт работникам расчётные листки с указанием всех начислений, удержаний и депонетской задолженности не позднее, чем за 1 день до выдачи заработной платы.

5.5. Выплата заработной платы, находящейся на депонентской задолженности, производится в дни выдачи заработной платы.

5.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца 14 и 29 путем перечисления на банковские карты. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- а) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период,
- б) о размерах иных сумм, начисленных работнику,
- в) о размерах и об основаниях производственных удержаний,
- г) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6. Социальные гарантии, льготы, компенсации

6.1. Работникам Учреждения при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное пособие в размере двух должностных окладов. Средства на выплату единовременного пособия предусматриваются Работодателем при составлении сметы расходов на очередной финансовый год.

6.2. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

6.2.1. Руководитель Учреждения аттестуется районной аттестационной комиссией как руководитель.

Педагогический работник, имеющий первую (не менее двух лет) или высшую квалификационную категорию по одной должности, может подать заявление на высшую квалификационную категорию по другой должности при совпадении профилей преподаваемых предметов или профилей деятельности (см. таблицу).

6.3. Результаты аттестации педагогического работника, возобновившего работу после:

- 1) длительной (более трех месяцев) нетрудоспособности;
- 2) отпуска по уходу за ребенком;
- 3) длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом;
- 4) длительного отпуска сроком до одного года в соответствии с законодательством;

5) прохождения военной службы по призыву;

могут учитываться:

-при установлении оплаты труда сроком на 1 год,

-при подаче заявления на аттестацию на квалификационную категорию в течение 1 года с момента выхода педагога на работу.

Оплата труда педагогического работника в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом заведующего Учреждением по согласованию профсоюзом с момента выхода педагога на работу.

6.4. Педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением штата или выходом на пенсию независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохраняется имеющаяся квалификационная категория до окончания срока ее действия.

6.5. В случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Ежегодно производит целевые отчисления на мероприятия по охране труда не менее 0,2% от сумм затрат на предоставление образовательных услуг (производство) в соответствии с требованиями статьи 226 ТК РФ.

7.1.2. Обеспечивает безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов. Своевременно обеспечивает проведение технической инвентаризации зданий и сооружений. Ведет необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями нормативной документации.

7.1.3. Создает соответствующие условия труда на каждом рабочем месте.

7.1.4. Обеспечивает за счет средств Учреждения обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) работников.

7.1.5. Обеспечивает работников за счет средств Учреждения сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами.

Обеспечивает работников смывающими и обезвреживающими средствами на работах в соответствии с действующими нормами.

7.1.6. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

7.1.7. Не допускает работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) или при наличии у них противопоказаний.

7.1.8. Проводит систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда и учебы на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.9. Обучает безопасным методам и приемам выполнения работ, проводит инструктаж по охране труда, организовывает прохождение работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

7.1.10. Обеспечивает обучение электротехнического, электротехнологического и неэлектротехнического персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, проверяют знания на получение группы допуска к работе.

7.1.11. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.1.12. Предоставляет органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

7.1.13. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников и воспитанников, в том числе по оказанию первой до врачебной помощи при возникновении таких ситуаций.

7.1.14. Организует обучение и проверку знаний требований охраны труда, обеспечивает повышение квалификации работников службы охраны труда в установленные сроки.

7.1.15. Обеспечивает санитарно – бытовое и лечебно – профилактическое обслуживание работников в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.

7.1.16. Выполняет предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда; рассматривает и выполняет представления уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

7.1.17. Обеспечивает обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.1.18. Сохраняет за работником средний заработок на время приостановки деятельности Учреждения, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

7.1.19. Ежегодно в ноябре месяце (до составления расшифровки к плану ФХД на новый календарный, финансовый год) заключает Соглашение по охране труда между Работодателем и профсоюзом.

7.1.20. Назначает ответственного за электрохозяйство, тепловые установки, пожарную безопасность, ГО и ЧС.

7.2. Профсоюзная организация

7.2.1. Осуществляют общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

7.2.2. Организуют работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

7.2.3. Участвуют в разработке Положения «Об организации работы по охране труда» в Учреждении.

7.2.4. Разрабатывают раздел Коллективного договора «Охрана труда», ежегодно разрабатывают Соглашение по охране труда.

7.2.5. Принимают участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

7.2.6. Участвуют в проведении специальной оценки условий труда.

7.2.7. Участвуют в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание профсоюзного комитета, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

8. Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза

Стороны договорились:

8.1. Считать, что права и гарантии деятельности первичной организации Профсоюза определяются ТК РФ, федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом области «О социальном партнерстве в Вологодской области», отраслевым соглашением по государственным организациям Вологодской области, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, настоящим Коллективным договором.

8.2. Работодатель и его представители обязаны:

8.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, содействовать ее деятельности.

8.2.2. Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения профсоюзного комитета и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщать профкому о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

8.2.3. Обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в работе конференций (совещаний, собраний) работников по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий соглашений, Коллективного договора, в работе экспертной комиссии по материальному стимулированию.

8.2.4. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу, перемещению, увольнению с места работы по инициативе работодателя представителей профсоюзных организаций, участвующих в разрешении коллективных трудовых споров, в коллективных переговорах по заключению коллективных договоров и соглашений в период их ведения без предварительного согласия профсоюзного комитета, уполномочившего их на представительство.

8.2.5. Безвозмездно предоставлять первичной организации Профсоюза помещение для проведения заседаний (собраний, конференций), хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

8.2.6. Безвозмездно предоставлять в пользование оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, а также возможность создания электронной страницы Профсоюза на сайте Учреждения .

8.2.7. Обеспечивать ежемесячное бесплатное безналичное перечисление членских профсоюзных взносов в размере 1 % заработной платы на счета профсоюзных органов при наличии заявлений работников, являющихся членами Профсоюза.

8.2.8. Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, уполномочивших организацию Профсоюза представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, ежемесячно перечисляет на счёт организации Профсоюза денежные средства в размере одного процента заработной платы работников в порядке, предусмотренном для перечисления членских профсоюзных взносов из заработной платы членов организации Профсоюза.

8.2.9. Работникам Учреждения при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное пособие в размере двух должностных окладов. Средства на выплату единовременного пособия предусматриваются руководителем Учреждения при составлении плана финансово – хозяйственной деятельности на очередной финансовый год.

8.3. Стороны признают следующие гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы):

8.3.1. Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2 и 3 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации руководителей (их заместителей) выборных коллективных органов первичных профсоюзных организаций, не освобождённых от

основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

8.3.2. Члены организации Профсоюза, уполномоченные по охране труда, представители организации Профсоюза, в создаваемых в Учреждении совместных с Работодателем комиссиях, в том числе экспертных и аттестационной, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка, для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива и на время краткосрочной профсоюзной учёбы.

8.4. Стороны могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников и рекомендуют муниципальным органам управления образованием и территориальным организациям Профсоюза применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

8.5. Работодатель не вмешивается в практическую деятельность профсоюзной организации, осуществляющей уставные задачи.

9. Обязательства Профкома

Профком обязуется:

9.1. Предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудового Кодекса Российской Федерации.

Предоставлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

9.3. Совместно с Работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

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

9.5. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9.6. Участвовать в работе комиссий Учреждения по специальной оценке условий труда, охране труда и других.

9.7. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

9.8. Ежеквартально предоставлять членам профсоюза отчет об использовании денежных средств, предусмотренных на культурно-массовые и спортивные мероприятия.

9.9. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза за счет средств от поступления членских взносов в первичную профсоюзную организацию в случаях:

- в связи со смертью близких родственников (родных братьев и сестер, родителей, детей, супругов);
- окончания детей сотрудников средней общеобразовательной школы;
- санаторно-курортного лечения членов профсоюза;
- длительного лечения сотрудника;
- на новогодние детские подарки.

Раздел 10. Контроль за выполнением коллективного договора

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

10.2. Стороны обязуются:

10.2.1 осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

10.2.2 обеспечить, чтобы постоянно-действующая двухсторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения коллективного договора за первый и третий квартал с информацией работодателя и профсоюза об итогах проверок и принятых мерах;

10.2.3 взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

10.3. По требованию профсоюза работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с должностным лицом, если оно нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет своих обязательств по коллективному договору (*часть вторая п. 2 ст. 30 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*).

Раздел 11. Заключительные положения

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года

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

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, преобразования, реорганизации организации в форме организации.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

11.3. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему.

Руководитель организации
уполномоченное им лицо

или Председатель первичной
профсоюзной организации или
иной представитель, избранный
работниками

Посф
(подпись)

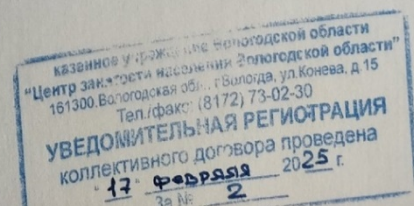
М.Д. Бостан
(инициалы фамилия)

Гор Н.В. Горчакова
(подпись) (инициалы, фамилия)



2024 г.

«03» 1 2024 г.



**Программа «Нулевой травматизм»
в Муниципальном бюджетном
дошкольном образовательном
учреждении «Юбилейный детский сад
№19 «Журавушка»
на 2025/2026/2027 годы**

1. Общие положения

1.1 Программа устанавливает общие организационно-технические мероприятия, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности.

2. Цели

2.1. Обеспечение безопасности и здоровья работников на рабочем месте.

2.2 Предотвращение несчастных случаев на производстве.

2.3 Обеспечение соответствия оборудования и процессов производства государственным нормативным требованиям по охране труда, промышленной и пожарной безопасности.

3. Задачи

3.1 Снижение рисков несчастных случаев на производстве.

3.2 Внедрение системы управления профессиональными рисками.

4. Принципы

4.1 Приоритет жизни работника и его здоровья.

4.2 Ответственность руководителей и каждого работника за безопасность и соблюдение всех обязательных требований охраны труда.

4.3 Вовлечение работников в обеспечение безопасных условий и охраны труда.

4.4 Оценка и управление рисками на производстве, проведение регулярных аудитов безопасности.

4.5 Непрерывное обучение и информирование работников по вопросам охраны труда.

5. Основные направления

5.1 Программой предусмотрена реализация скоординированных действий по следующим основным направлениям:

5.1.1 Обеспечение соответствия оборудования и процессов производств законодательным нормативным требованиям по охране труда, промышленной и пожарной безопасности.

5.1.2 Обеспечение безопасности работника на рабочем месте.

5.1.3 Использование механизма частичного финансирования предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счёт средств страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.4 Проведение специальной оценки условий труда.

5.1.5 Развитие санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда.

5.1.6 Приобретение и выдача сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих

и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

5.1.7 Проведение дней охраны труда, совещаний, семинаров и иных мероприятий по вопросам охраны труда.

5.1.8 Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

5.1.9 Организация контроля состояния условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.10 Проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников.

5.1.11 Информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, средствах индивидуальной защиты.

5.1.12 Разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников.

5.1.13 Проведение проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, рассмотрение их результатов, выработка предложений по приведению условий и охраны труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.

5.1.14 Привлечение к сотрудничеству в вопросах улучшения условий труда и контроля за охраной труда членов трудовых коллективов – через обеспечение работы совместных комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессионального союза или трудового коллектива.

5.2 Перечень мероприятий, сгруппированных в соответствии с основными направлениями Программы, ответственных и сроков исполнения представлен в Приложении к программе.

ПЕРЕЧЕНЬ МЕРОПРИЯТИЙ
по реализации программы
"Нулевой травматизм"
в Муниципальном бюджетном дошкольном
образовательном учреждении
«Юбилейный детский сад №19 «Журавушка»
на 2025/2026/2027 годы

№ п/п	Наименование мероприятия	Ответственные исполнители	Срок исполнения
1.	Организация работы системы охраны труда		
1.1.	Назначение ответственных лиц за организацию работы по охране труда	Заведующий	ежегодно
1.2.	Анализ информации о состоянии условий и охраны труда в организации	Председатель ПК, заведующий	июнь 2025
1.3.	Систематизация информации о состоянии условий и охраны труда в организации	Заведующий	август 2025
1.4.	Обеспечение наличия комплекта нормативных правовых актов , содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности (далее – НПА по охране труда)	Заведующий Председатель ПК	ежегодно, в соответствии с требованиями
1.4.1.	Составление перечня имеющихся НПА по охране труда	Заведующий	август 2025
1.4.2.	Оценка актуальности имеющихся НПА по охране труда	Заведующий	август 2025
1.4.3.	Оценка потребности и приобретение НПА по охране труда, в т. ч. в электронном виде (справочно-информационные системы и	Заведующий	август – сентябрь 2025

	др.)		
1.5.	Организация совещаний по охране труда	Заведующий Председатель ПК	В соответствии с планом работы ДОУ
1.6.	Организация мероприятий, направленных на пропаганду здорового образа жизни, охраны труда	Председатель ПК	апрель 2025
1.7.	Пересмотр и актуализация должностных инструкций в целях распределения функций и обязанностей по охране труда	Заведующий, Председатель ПК	1 раз в пять лет
2.	Выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда	Заведующий, Председатель ПК	по мере необходимости
3.	Создание и обеспечение работы комиссии по охране труда в целях организации совместных действий работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний	Заведующий, Председатель ПК	август 2025

№ п/п	Наименование мероприятия	Ответственные исполнители	Срок исполнения
4.	Осуществление контроля соблюдения работниками требований охраны труда	Заведующий, Председатель ПК	в соответствии с графиком контроля
4.1.	Проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах	Комиссия по охране труда	май-июнь 2025
4.2.	Оценка деятельности комиссии по охране труда и поощрение инициативных работников	Заведующий, Председатель ПК	Ежегодно

№ п/п	Наименование мероприятия	Ответственные исполнители	Срок исполнения
5.	Оборудование уголка по охране труда	Заведующий, Председатель ПК	сентябрь 2025

№ п/п	Наименование мероприятия	Ответственные исполнители	Срок исполнения
6.	Включение вопросов состояния условий и охраны труда в повестки совещаний, проводимых руководителем организации с заслушиванием заместителей директора по ВР, УВР, АХР.	Заведующий, Председатель ПК	Ежегодно

№ п/п	Наименование мероприятия	Ответственные исполнители	Срок исполнения
7.	Использование средств Фонда социального страхования Российской Федерации на финансирование предупредительных мер по снижению производственного травматизма и профессиональных заболеваний	Заведующий, Председатель ПК	По согласованию 2025 г

№ п/п	Наименование мероприятия	Ответственные исполнители	Срок исполнения
8.	Обучение по охране труда	Заведующий, Председатель ПК	В соответствии с ежегодным графиком обучения по ОТ
8.1.	Проведение вводного инструктажа	Заведующий хозяйством	При поступлении на работу
8.2.	Проведение первичного инструктажа на рабочем месте	Заведующий хозяйством	При поступлении на работу
8.3.	Проведение повторного инструктажа	Заведующий хозяйством	В соответствии с графиком

8.4.	Проведение внепланового инструктажа	Заведующий хозяйством	По мере необходимости
8.5.	Проведение целевого инструктажа	Заведующий хозяйством	По мере необходимости
8.6.	Организация обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве	Заведующий, Председатель ПК	2025
8.7.	Организация проведения ежегодного обучения работников, выполняющих работы во вредных условиях труда, работников рабочих профессий	Заведующий	ежегодно, в соответствии с графиком обучения по ОТ
8.8.	Организация обучения руководителя организации, руководителей структурных подразделений, специалиста по охране труда, лиц, ответственных за организацию работы по охране труда, в объеме должностных обязанностей в специализированных учебных центрах	Заведующий,	1 раз в 3 года, в соответствии с графиком обучения
8.9.	Создание и обеспечение работы комиссии по проверке знаний требований охраны труда в составе не менее трёх человек, прошедших обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда	Заведующий	Ежегодно
8.10	Составление графика проведения обучения по охране труда работников организации и проверки знания ими требований охраны труда комиссией по проверке знаний требований охраны труда	Заведующий	август 2025

№ п/п	Наименование мероприятия	Ответственные исполнители	Срок исполнения
9.	Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее – СИЗ)	Заведующий	ежегодно
9.1.	Оценка потребности работников в СИЗ с учетом	Заведующий хозяйством	ежегодно

	их пола, роста, размеров, а также характера и условий выполняемой ими работы		
9.2.	Приобретение СИЗ, имеющих сертификат или декларацию соответствия, подтверждающих соответствие выдаваемых СИЗ требованиям безопасности	Заведующий хозяйством	По мере необходимости
9.3.	Организация выдачи СИЗ работникам и ведения личных карточек учёта выдачи СИЗ	Заведующий хозяйством	Постоянно
9.4.	Обеспечение ухода за СИЗ и их хранения	Заведующий хозяйством	В соответствии со сроками эксплуатации
9.5.	Контроль обязательного применения работниками СИЗ	Заведующий хозяйством	В соответствии с графиком контроля

№ п/п	Наименование мероприятия	Ответственные исполнители	Срок исполнения
10.	Медицинские осмотры работников	Заведующий	Ежегодно по графику
10.1.	Составление контингента работников, подлежащих периодическим и (или) предварительным осмотрам	Заведующий	Ежегодно
10.2.	Заключение договора с медицинской организацией о проведении медицинских осмотров	Заведующий	Ежегодно
10.3.	Составление поименных списков, разработанных контингентов работников, подлежащих периодическим и (или) предварительным осмотрам	Заведующий	Ежегодно
10.4.	Направление списка контингента, разработанного и утвержденного работодателем, в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного санитарно-	Заведующий	Ежегодно

	эпидемиологического надзора по фактическому месту нахождения работодателя		
10.5	Направление работодателем в медицинскую организацию поименных списков работников на периодический медицинский осмотр	Заведующий	Ежегодно
10.6	Составление календарного плана проведения периодических медицинских осмотров работников	Заведующий	Ежегодно
10.7	Ознакомление работников, подлежащих периодическому медицинскому осмотру, с календарным планом проведения периодических медицинских осмотров	Заведующий	Ежегодно
10.8	Получение от медицинской организации заключительного акта и обеспечение его хранения	Заведующий	По окончании медосмотра

№ п/п	Наименование мероприятия	Ответственные исполнители	Срок исполнения
11.	Проведение плановой специальной оценки условий труда	Комиссия по охране труда	1 раз в 5 лет и по мере необходимости
11.1	Реализация мероприятий, разработанных по результатам проведения специальной оценки условий труда	Заведующий	В соответствии с программой улучшения условий и охраны труда

№ п/п	Наименование мероприятия	Ответственные исполнители	Срок исполнения
12.	Проведение технических мероприятий, направленных на снижение уровней профессиональных рисков	Заведующий	В соответствии с программой улучшения условий и охраны труда

№ п/п	Наименование мероприятия	Ответственные исполнители	Срок исполнения
13.	Внедрение и (или) модернизация технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током	Заведу ющий хозяй ством	По мере необходимос ти
13.1	Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений) в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты производственных коммуникаций, оборудования и сооружений	Заведу ющий хозяй ством	По мере необходимос ти
13.2	Своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источниками опасных и вредных производственных факторов, очистки воздухопроводов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг, световых фонарей	Заведующий хозяйством	По мере необходимости
13.3	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, коридорах в соответствии с действующими нормами	Заведующий хозяйством	Постоянно
13.4	Оборудование помещения для оказания медицинской помощи (медицинский кабинет) с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи	Заведующий	2025
13.5	Организация проведения контроля за соблюдением норм охраны труда	Заведующий	Постоянно, в соответствии с графиком контроля



Учено мнение:
Председатель
профсоюзной организации
Сер Н.В. Горчакова

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ
М.Д. Бостан

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, КОТОРЫМ В СВЯЗИ С
НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ ПРЕДОСТАВЛЯЕТСЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ
ОТПУСК**

Основание: *ст. 119 ТК РФ*

Наименование профессий и должностей	Календарных дней
1.Заведующий	3

Учено мнение:
Председатель
профсоюзной организации
Н.В.Горчакова



Приложение №03
к Коллективному договору

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ
М.Д. Бостан

ТИПОВЫЕ НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

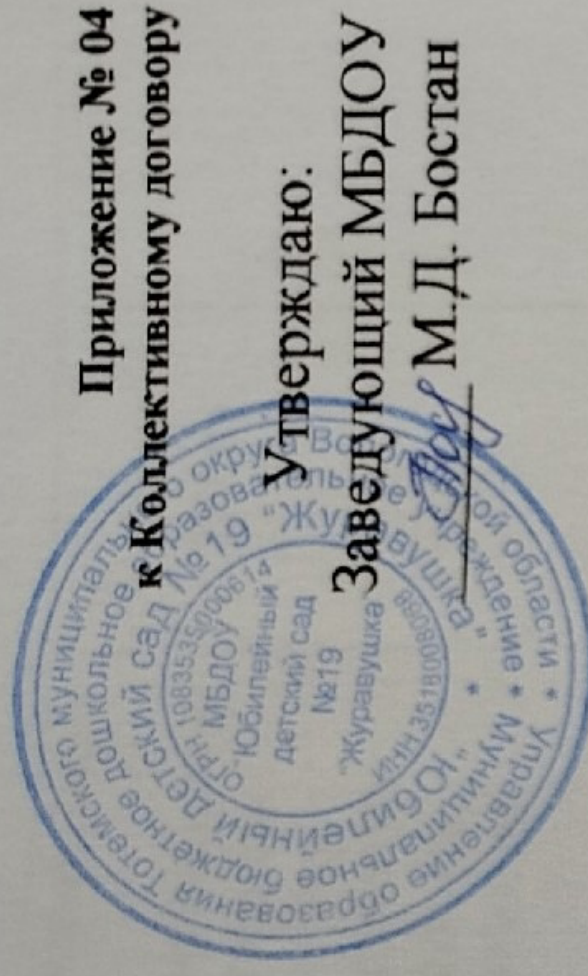
Основание: согласно пунктам 115, 171, 122, 60 приказа Минтруда России от 9 декабря 2014 года №997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (ед., комплекты)
машинист по стирке и ремонту спецодежды	костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
	халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
	фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный
	перчатки с полимерным покрытием	6 пар
	перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
уборщик служебных помещений	халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
	перчатки с полимерным покрытием	6 пар
	перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
	перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт
младший воспитатель Основание – районное отраслевое соглашение по образовательным организациям Тотемского муниципального района Самарской области на 2016-2018 годы, зарегистрированного 04.04.2016 в Министерстве труда и занятости населения	халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	
	дополнительно:	
	а) для раздачи пищи	1
	- фартук	1
	- колпак или косынка	1
	б) для мытья посуды	
	- фартук	1
	в) для уборки пола	
	-специальный (темный) халат	

4	повар	костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
		фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт
		нарукавники из полимерных материалов	до износа
5	кухонный рабочий	костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт
		халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		нарукавники из полимерных материалов	до износа
		перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
		фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт
		при работе в овощехранилищах дополнительно:	
		жилет утепленный	1 шт
		валенки с резиновым низом	По поясам

Учено мнение:

Председатель
профсоюзной организации
Н.В. Горчакова



Перечень рабочих мест, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств.

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование работ и производственных факторов	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц	Примечание
1	Уборщик служебных помещений	Работа с водой, работы выполняемые в резиновых перчатках, закрытой спецодежде	1. <u>Защитные средства</u> . - средства гидрофобного действия. - средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) 2. <u>Регенерирующие, восстанавливающие средства</u> . Регенерирующие, восстанавливающие эмульсии, кремы	100 мл 100 мл 100 мл	
2	Младший воспитатель	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	3. <u>Очищающие средства</u> . Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	
3	Младший воспитатель	Работа с водой, работы выполняемые в резиновых перчатках, закрытой спецодежде	1. <u>Защитные средства</u> . - средства гидрофобного действия. - средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) 2. <u>Регенерирующие, восстанавливающие средства</u> . Регенерирующие, восстанавливающие эмульсии, кремы	100 мл 100 мл 100 мл	
		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	3. <u>Очищающие средства</u> . Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	
		Работа с водой,	1. <u>Защитные средства</u> .	100 мл	

От работодателя:
Заведующий МБДОУ
«Юбилейный детский сад
№19 «Журавушка»

М.Д.Бостан

Приказ №109(а) от 28.11.2024г.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации «Юбилейный детский сад
№19 «Журавушка»

Н.В.Горчакова

са»

Соглашение по охране труда на 2025 год.

Соглашение по охране труда (далее Соглашение) имеет своей целью улучшение и повышение эффективности охраны труда.

Соглашение разработано в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда, Трудовым Кодексом РФ, Уставом МБДОУ «Юбилейный детский сад №19 «Журавушка» и является неотъемлемой частью коллективного договора.

Работодатель, в лице руководителя Учреждения Бостан Марины Дмитриевны, первичная профсоюзная организация, в лице председателя Горчаковой Надежды Валентиновны заключили настоящее соглашение в том, что в период с 1 января по 31 декабря 2025 года будут выполнены следующие виды мероприятий по охране труда работников Учреждения

№п/п	Мероприятие, предусмотренное соглашением	Сроки выполнения	Ответственный	стоимость	Отметка о выполнении
1	2	3	4		
Организационные мероприятия					
1	Издание приказов: -о создании комиссии по вопросам ГО; - о назначении исполнителя обязанностей ГО и ЧС; - о назначении ответственного по вопросам ГО и ЧС	август, апрель В период проведения	Заведующий		

№п/п	Мероприятие, предусмотренное соглашением	Сроки выполнения	Ответственный	стоимость	Отметка о выполнении
1	2	3	4		
Организационные мероприятия					
1	Издание приказов: -о создании комиссии по вопросам ГО; - о назначении исполнителя обязанностей ГО и ЧС; - о назначении ответственного по вопросам ГО и ЧС	август, апрель В период проведения	Заведующий		

	и формировании нештатных аварийно-спасательных формирований; -о назначении ответственных за служебные помещения; -об усилении мер по обеспечению безопасности образовательного процесса; - о проведении отработки плана эвакуации; - о соблюдении пожарной безопасности при проведении новогодних утренников.	утренников			
2	Обучение и проверка знаний по пожарной безопасности	август	Заместитель заведующего по АХЧ		
3	Обучение и проверка знаний по теплобезопасности	август	Заместитель заведующего по АХЧ		
4	Обеспечение структурных подразделений Учреждения законодательными и иными нормативными правовыми актами	В течение года	Заместитель заведующего по АХЧ, Комиссия по охране труда		
5	Проведение общего технического осмотра здания весеннего и осеннего с составлением актов	Апрель, октябрь	Комиссия ОУ		
6	Организация работы комиссии по обучению и проверке знаний по охране труда, в соответствии с Положением о	В течение года	Председатель комиссии		

	комиссии по охране труда				
7	Проведение инструктажей по охране труда на рабочем месте	2раза в год	Заведующий		
8	Проведение инструктажей по охране труда первичного и вводного	При поступлении на работу	заведующий		
9	Проведение административно-общественного контроля по охране труда	В течение года	Заместитель заведующего по АХЧ, председатель первичной профсоюзной организации		
Технические мероприятия					
1	Регулярная проверка освещения и содержания в рабочем состоянии осветительной арматуры	ежедневно	Заместитель заведующего по АХЧ		
2	Своевременное обеспечение обслуживающего персонала спецодеждой (в соответствии с нормами), орудиями труда, моющими средствами, средствами индивидуальной защиты	постоянно	Заместитель заведующего по АХЧ		
3	Завоз песка для посыпания территории во время гололеда	октябрь	Заместитель заведующего по АХЧ		
4	Озеленение и благоустройство территории	Апрель - май	Заместитель заведующего по АХЧ		
5	Регулярный ремонт мебели во всех помещениях	постоянно	Заместитель заведующего по АХЧ		
6	Контроль за состоянием	ежедневно	Заместитель заведующего		

	системы тепло-водоснабжения. Своевременное устранение неисправностей		по АХЧ		
7	Ремонт забора, построек на территории	Апрель-август	Заместитель заведующего по АХЧ		
8	Контроль за состоянием канализационных колодцев	постоянно	Заместитель заведующего по АХЧ		
9	Проведение мероприятий по безопасности (уборка снега с крыши, сосулек, наледи)	Декабрь-март	Заместитель заведующего по АХЧ		
10	Составление графика планово – предупредительного ремонта электротехнического оборудования	Январь-февраль	Заместитель заведующего по АХЧ		
11	Составление графика планово – предупредительного ремонта сантехнического оборудования	Январь-февраль	Заместитель заведующего по АХЧ		
Лечебно-профилактические и санитарно - бытовые мероприятия					
1	Регулярное пополнение аптек по оказанию первой медицинской помощи	1 раз в квартал	Заведующий		
2	Прохождение работниками периодических медицинских осмотров	1 раз в год	Заведующий		
3	Разъяснительная работа с родителями и сотрудниками Учреждения о пользе прививки от гриппа	сентябрь	Заведующий		
4	Прохождение санитарно-	Согласно графика	заведующий		

	гигиенического обучения в центре гигиены и эпидемиологии				
5	Вакцинация сотрудников (против гриппа, клещевой энцефалит)	Сентябрь-октябрь	заведующий		
Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты					
1	Выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами	Январь, при поступлении на работу.	Заместитель заведующего по АХЧ		
2	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезжиривающими средствами в соответствии с установленными нормами	ежемесячно	Заместитель заведующего по АХЧ		
3	Обеспечение работников индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током(диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики)	постоянно	Заместитель заведующего по АХЧ		
4	Обеспечение работников масками на период эпидемии гриппа	На период эпидемии	Заместитель заведующего по АХЧ		
Мероприятия по пожарной безопасности					
1	Обучение и проверка знаний работников по пожарной безопасности	2 раза в год, По мере необходимости	Ответственный за пожарную безопасность		

2	Проведение тренировочных мероприятий с детьми и сотрудниками на случай пожара	Сентябрь, март декабрь	Ответственный за пожарную безопасность		
3	Обслуживание АПС, СОПУЭ	Ежеквартально, по мере необходимости	Ответственный за пожарную безопасность		
4	Проверка огнезащитной обработки чердачных помещений	1 раз в полугодие	Заместитель заведующего по АХЧ		
5	Оформление стендов по пожарной безопасности	апрель	Ответственный за пожарную безопасность, ответственный по ПДД		
6	Содержание путей эвакуации в надлежащем состоянии	постоянно	Заместитель заведующего по АХЧ		
7	Заключение договоров по обслуживанию АПС, о мониторинге состояния технических средств охраны (с использованием сотового телефона)	январь	Заместитель заведующего по АХЧ		
8	Обучение ответственного за электрохозяйство в ЧОУ УЦ «Энергетик»	Август-декабрь	Заместитель заведующего по АХЧ		
9	Проведение замеров сопротивления изоляции	Май	Заместитель заведующего по АХЧ		
10	Обеспечение фонариками (1 в каждой группе)	январь	Заместитель заведующего по АХЧ		
11	Проверка огнетушителей		Заместитель заведующего по АХЧ		
12	Проверка внутреннего		Заместитель заведующего		

	пожарного водопровода		по АХЧ		
--	--------------------------	--	--------	--	--

48 (сделано)

скреплено печатью
44. Солженицын 7 лист d

Заведующий МБДОУ «Юбилейный детский сад
№ 19 «Журавушка»

М. Д. Бостан

