

От работодателя:

Заведующий муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 103 «Русалочка»
г. Воркуты

Р.Р. Хоружая

(фамилия, инициалы имени и отчества)

(подпись)

(дата)

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад № 103»
г. Воркуты

О.В. Большакова

(фамилия, инициалы имени и отчества)

(подпись)

(дата)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 103 «Русалочка» г. Воркуты
на 2022-2024 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в

Регистрационный № ____ от « ____ » _____ 20 ____ г.

ПЕЧАТЬ

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 103 «Русалочка» г. Воркуты на 2022-2024 годы (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 103 «Русалочка» г. Воркуты (далее – Учреждение).

1.2. Сторонами Договора являются: Работодатель, в лице заведующего Учреждения – Хоружей Розы Румбиковны и Работники Учреждения, в лице уполномоченного в установленном порядке представителя (именуемый далее профсоюз) в лице председателя Первичной профсоюзной организации Большаковой Оксаны Валерьевны.

1.3. Договор заключен в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работы Учреждения;
- закрепления трудовых прав и гарантий работников Учреждения, улучшающих положение работников Учреждения по сравнению с законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.4. Предметом Договора являются взаимные обязательства между Работодателем и работниками Учреждения, в лице представителя Профсоюза по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определяющим соблюдение трудового законодательства.

1.5. Стороны в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами, признают взаимные права и обязанности друг перед другом, обязуются соблюдать их и выполнять.

1.6. Стороны принимают на себя следующие обязательства:

1.6.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать законодательство, действие которого распространяется на Учреждение, условия Договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке,

установленном федеральными законами;

- рассматривать представления Профсоюза при выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

1.6.2. Профсоюз как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности Учреждения присущими профсоюзам методами и средствами;

- нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, и иных локальных нормативных актов Учреждения, на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации работников;

- добиваться улучшения условий труда работников;

- принимать меры по урегулированию трудовых конфликтов;

- в период действия Договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре настоящего Договора, если выдвигаемые Профсоюзом предложения не встречают согласия другой стороны (Работодателя), и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя;

- отказаться от организации забастовок в период действия Договора при условии выполнения Работодателем принятых на себя обязательств;

- представлять и защищать интересы работников во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, оказывать работникам правовую помощь по вопросам трудового законодательства;

- незамедлительно информировать работников обо всех изменениях, вносимых в настоящий Договор.

1.6.3. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них законодательством, трудовым договором, должностной инструкцией;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- выполнять установленные нормы труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;

- воздержаться от объявления забастовок в период действия настоящего Договора при условии выполнения Работодателем принятых на себя обязательств.

1.7. Настоящий Договор вступает в силу с момента подписания 2022 года и действует в течение трех лет.

Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трёх лет.

Договор в течение семи дней со дня подписания направляются Работодателем (или представителем Работодателя) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Действие Договора распространяется на всех работников Учреждения, независимо от их

должности, членства в Профсоюзе, длительности трудовых отношений с Учреждением, характера выполняемой работы.

Условия Договора обязательны для его сторон.

1.8. В Договор в период срока его действия по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения.

Изменение и дополнение Договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) для его заключения.

В случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений Договора Работодатель и Профсоюз Организации, вправе обратиться в письменной форме к сторонам Договора с мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений Договора в отношении Работодателя. Стороны рассматривают это предложение и могут принять соответствующее решение о временном приостановлении действия отдельных положений Договора в отношении Работодателя.

1.9. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не должны ухудшать положения Работников по сравнению с Договором.

1.10. При приеме на работу Работодатель ознакомляет работника с настоящим Договором.

2. Рабочее время и время отдыха

2.1. Рабочее время работников – 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.

2.2. Для руководящих работников, работников из числа администрации, хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ), для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, устанавливается 36-часовая рабочая неделя (статья 320 ТК РФ).

2.3. Работодатель обязуется вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

2.4. Для педагогических работников Учреждения (далее педагогический работник) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (статья 333 ТК РФ).

2.5. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.6. Для работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается режим работы, при котором продолжительность рабочей смены может устанавливаться до 12 часов в смену. Когда по условиям работы, или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или

еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

2.7. На период непредвиденного отсутствия, по производственной необходимости, для его замены разрешается привлечение к работам по графику других работников данной категории с их согласия.

2.8. Неполное рабочее время устанавливается по согласованию между работником и Работодателем в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

2.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

2.10. Время перерыва для отдыха и питания, график дежурств педагогических работников, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

2.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (статья 123 ТК РФ).

2.12. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- за работу в районах Крайнего Севера (24 календарных дня) (статья 321 ТК РФ);
- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (приложение № 2);
- за ненормированный рабочий день (приложение № 1).

2.13. Работодатель обязуется:

Предоставлять педагогическим работникам МБДОУ, осуществляющих образовательную деятельность, ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках". Продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков работникам, замещающим должности педагогических работников, работающие с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении, составляет 56 календарных дней.

2.14. Отпуска без сохранения заработной платы по заявлению работника предоставляются в соответствии со статьей 128 ТК РФ и по другим уважительным причинам по согласованию с Работодателем.

2.15. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования. (статья 335 ТК РФ).

2.16 Работодатель оплачивает Работнику стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа (до 30 кг.), а также неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, в том числе находящимся под опекой (попечительством), включая в приемной семье, работника) независимо от места и времени использования отпуска.

2.17 В случае введения в структурном подразделении режима неполного рабочего времени, сохранять работнику пред пенсионного возраста нормальный (полный) режим рабочего времени в течение одного года до назначения пенсии.

3. Оплата труда

3.1. Стороны договорились:

3.1.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе Положения по оплате труда Учреждения, разработанного Работодателем (с учетом мнения представительного органа работников - Профсоюза) в соответствии с нормативными правовыми актами администрации муниципального образования городского округа «Воркута».

3.1.2. Установить следующую структуру заработной платы:

- должностные оклады, оклады (ставки заработной платы, тарифные ставки), в том числе повышенные должностные оклады, оклады (ставки заработной платы, тарифные ставки) работников;

- доплаты и надбавки компенсационного характера к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам), в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент и процентная надбавка) и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера (доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника; доплаты молодым специалистам учреждений образования и т.п.);

- доплаты и надбавки стимулирующего характера (надбавки за интенсивность и высокие результаты работы; надбавки за качество выполняемых работ; надбавки за выслугу лет), премии;

- другие виды выплат по заработной плате, применяемые у Работодателя.

Не входят в состав заработной платы выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие).

3.1.3. Условия оплаты труда работников учреждения, содержащихся за счет средств, полученных от иной приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с разработанным Работодателем (с учетом мнения представительного органа работников) нормативным правовым актом Учреждения.

3.1.4. Исчисление средней заработной платы (среднего заработка) производить в соответствии со статьей 139 ТК РФ и Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

3.1.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с Договором.

3.1.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам несет Работодатель.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Заработную плату выплачивать в денежной форме (рублях) не реже чем два раза в месяц в кассе муниципального учреждения «Межотраслевая централизованная бухгалтерия) 15 и 30 числа каждого месяца либо по заявлению работника перечислять на его лицевой счет в банке

(переводить в кредитную организацию, указанную в заявлении работника). Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

3.2.2. Ежемесячно (1 раз в месяц) выдавать работникам за 5 дней до выплаты заработной платы расчетные листки, содержащие сведения о составных частях заработной платы работника, размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате, согласно форме, утвержденной с учетом мнения представительного органа работников (профсоюз) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.2.3. Производить выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска, выплаты при увольнении - в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

3.2.4. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

3.2.5. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (Приложение № 2).

Конкретные размеры повышения оплаты труда могут устанавливаться Работодателем с учетом мнения представительного органа работников (профсоюз) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, трудовым договором.

3.2.6 Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель), методист - старший методист, инструктор - методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория (на условиях совместительства).

3.2.7 Оплата труда педагогических работников производится с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности, другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 1 к Соглашению между руководителем администрации муниципального образования городского округа «Воркута», Управлением образования администрации муниципального образования городского округа «Воркута», Городским комитетом профсоюза работников образования и науки, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

3.2.8 В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет истек срок действия квалификационной категории, оплата труда производится с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

3.2.9 В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии на этот период оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории.

3.2.10 Сохранять уровень оплаты труда с учетом имевшейся у них квалификационной категории на период до одного года педагогическим работникам, которые были временно нетрудоспособными более двух месяцев подряд вследствие заболевания или травмы, на период до одного года с даты выхода на работу.

3.2.11 Устанавливать высшую (первую) квалификационную категорию по основной должности победителям конкурсного отбора на получение денежного поощрения лучшими учителями (в рамках ПНПО) в год, предшествующий аттестации, на основании портфолио, представленного для участия в конкурсе.

3.2.12 Устанавливать высшую (первую) квалификационную категорию по основной должности победителям, призерам, лауреатам городских, республиканских конкурсов профессионального мастерства в год, предшествующий аттестации, на основании подтверждающих документов.

3.2.13 В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории (в соответствии с действующим Соглашением между руководителем администрации муниципального образования городского округа «Воркута», Управлением образования администрации муниципального образования городского округа «Воркута», Городским комитетом профсоюза работников образования и науки).

4. Гарантии и компенсации

4.1. Стороны договорились, что работникам предоставляются следующие гарантии:

4.1.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников Учреждения может привести к массовому увольнению работников, Работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу информацию о возможном массовом увольнении.

4.1.2. Стороны совместно разрабатывают предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации Учреждения, сокращения численности или штата работников.

4.1.3. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Помимо категорий, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- пред пенсионного возраста (за 1 год до пенсии);
- проработавшим в данном Учреждении более 5 лет.
- для получения выплат за третий (четвертый – шестой) месяц работник должен обратиться в службу занятости в течение двух недель с момента увольнения.

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

4.1.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест Работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (кроме структурных подразделений учреждения, где невозможно приостановить производство);
- приостанавливает найм новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий

труда;

- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

4.2. Работодатель предоставляет социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями:

4.2.1 организывает и проводит торжественные мероприятия к праздничным дням: Новый год, 23 февраля - День защитника Отечества; 8 марта - Международный женский день; День учителя, День дошкольного работника;

4.2.2 ежегодно организывает и проводит конкурсы профессионального мастерства, чествует и награждает победителей конкурсов профессионального мастерства;

4.2.3 ежегодно оформляет стенды по различным тематикам, «Доски Почёта»;

4.2.4 производит расчет пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам за счет средств социального страхования в соответствии с законодательством;

4.2.5 своевременно и полностью перечисляет средства в пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников Учреждения.

4.3. Профсоюз (в отношении членов Профсоюза):

4.3.1 в случае смерти работника оказывает помощь в организации похорон;

4.3.2 участвует в организации детского оздоровительного отдыха для детей работника Организации.

4.3.3 выделяет средства на приобретение новогодних подарков работникам (членам профсоюза) Учреждения и осуществляет их вручение.

4.4. Государственные гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Дополнительные гарантии и компенсации, указанным лицам устанавливаются законами и иными нормативными правовыми актами Республики Коми, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, соглашениями, локальными нормативными актами исходя из финансовых возможностей Республики Коми, муниципального образования городского округа «Воркута» и Учреждения (работодателя).

5. Развитие персонала

Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения и осуществляет выплату работнику всех расходов, связанных с его направлением для повышения квалификации (статья 187 ТК РФ).

5.2. Работодатель:

5.2.1. Определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

5.2.2. Организует профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

В случае направления Работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.2.3. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального

образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

6. В сфере улучшения условий и охраны труда

6.1. Работодатель в соответствии с законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1.1 обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (статья 214 ТК РФ);

6.1.2 обеспечить организацию и проведение мероприятий, направленных на профилактику COVID – 19; ВИЧ (пункт 690-694 Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.01.2021 № 4 «Об утверждении санитарных правил и норм СанПиН 3.3686-21 «Санитарно – эпидемиологические требования по профилактике инфекционных болезней»;

6.1.3 осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Организации в размере не менее 0,2% суммы затрат (статья 225 ТК РФ) на производство продукции (работ, услуг);

6.1.4 создать в Учреждении комиссию по охране труда, в которой на паритетной основе должны входить представители Работодателя и представители Профсоюза (статья 224 ТК РФ).

6.1.5 оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению;

6.1.6 обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах проведения специальной оценки условий труда в Учреждении;

6.1.7 проводить со всеми вновь поступающими, а также переведенными на другую работу лиц работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья работников, безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим (статья 214 ТК РФ);

6.1.8 организовать проверку знаний работников Учреждения по охране труда (статья 214 ТК РФ);

6.1.9 осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

6.1.10 выдавать за счет бюджетных средств работодателя специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, 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 по перечню профессий и должностей согласно приложений № 3 и № 4;

6.1.11 проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с законодательством и вести их учет;

6.1.12 обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

6.1.13 сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней

работе. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 216.1 ТК РФ);

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

6.1.15 обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (статьи 214, 220 ТК РФ).

6.1.16 не допускать работника к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний (статья 220 ТК РФ);

6.1.17 не допускать к работе работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения;
- не прошедшего (не по вине работодателя) в установленном порядке инструктаж по охране труда, обучение и проверку знаний требований охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке медицинского осмотра;

6.1.18 обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- не привлекает к работам в сверхурочное время и работам в выходные дни, не направляет в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- ограничивает применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществляет комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;
- выделяет рабочие места исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

6.1.19 обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключает использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, устанавливает индивидуальные режимы труда.

6.2. Работники обязаны соблюдать требования в области охраны труда в соответствии со ст. 215 ТК РФ:

6.2.1 соблюдать правила по охране труда, технике безопасности, установленные нормативными правовыми актами, правилами и инструкциями об охране труда в Учреждении;

6.2.2 правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.2.3 проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях в Учреждении, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований по охране труда;

6.2.4 немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

6.2.5 проходить обязательные предварительные и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

6.3. Профком обязуется

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

6.3.2 Представлять 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, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

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

6.3.4 Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.

6.3.5 Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

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

6.3.8 Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

6.3.9 Осуществлять выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета и организовать их работу.

6.3.10 Участвовать в разработке Положения о системе управления охраной труда в организации.

6.3.11 Принимать участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

6.3.12 Участвовать в проведении специальной оценки условий труда рабочих мест.

6.3.13 Согласовывать инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни:

- должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты;

- профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

6.3.14 Участвовать в работе комиссий организации по тарификации, аттестации педагогических работников.

6.3.15 Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников организации.

6.3.16 Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением профсоюзной организации об оказании материальной помощи.

6.3.17 Принимать участие в расследовании обстоятельств и причин несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.3.18 Рассматривать на совместных с работодателем заседаниях вопросы выполнения Плана мероприятий по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области;

6.3.19 Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации.

6.3.20 В рамках реализации Национального проекта «Демография» работодатель и профсоюзный комитет обязуется:

- поддерживать финансово при рождении детей материальной помощью;
- поддерживать и повышать качество жизни граждан старшего поколения;
- мотивировать граждан к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек;
- создавать условия работникам для занятий физической культурой и спортом.

7. Молодежная политика

7.1. Стороны коллективного договора договорились молодыми педагогическими работниками считать работников в возрасте до 35 лет.

7.2. Работодатель совместно с профкомом обязуется:

- разработать и принять Программу работы с молодыми педагогическими работниками в организации,

- утвердить Положение о наставничестве.

7.3. Работодатель обязуется:

- закреплять наставников за всеми молодыми работниками не позднее 2 месяцев с начала их работы и не менее чем на 6 месяцев;

- осуществлять доплату наставникам молодых педагогов из стимулирующего фонда оплаты труда в размере, устанавливаемом комиссией образовательной организации по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, с учетом соответствия критериям осуществления наставничества и его результатов;

- выплачивать первые 3 года ежемесячную поощрительную надбавку к должностному окладу (ставке заработной платы) выпускникам организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступивших на работу (первый год – 30%, второй год – 20%, третий год – 10%);

- обеспечивать повышение квалификации молодых педагогических работников не реже одного раза в 3 года;

- проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых педагогических работников, физкультурно-спортивные мероприятия и спартакиады.

7.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- оказывать материальную помощь молодым педагогическим работникам на проведение свадьбы, при рождении ребенка, поступлении его в первый класс школы в размере, определенном Положением об оказании материальной помощи;

- оказывать помощь молодым педагогам в реализации установленных для них законодательством льгот и дополнительных гарантий;

- своевременно предоставлять информацию и оказывать помощь молодым педагогическим работникам при оформлении документов для вступления в различные программы по улучшению жилищных условий,

- оказывать помощь в получении беспроцентных ссуд, приобретении льготных профсоюзных путевок в районной (городской) и краевой организациях Профсоюза,

- осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем норм трудового законодательства.

8. Льготы и гарантии для членов профсоюза

8.1. Работники – члены профсоюза имеют право:

8.1.1. Приобретать санаторно-курортные путевки в профсоюзные санатории на льготных условиях.

8.1.2. Пользоваться услугами кредитного потребительского кооператива с участием профсоюзных средств в соответствии с его уставом.

8.1.3. Получать:

- безвозмездную материальную помощь в сложных жизненных ситуациях,
- бесплатные юридические консультации по социально-трудовым вопросам,
- бесплатную юридическую защиту при рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров, расследовании несчастного случая на производстве, привлечении к дисциплинарной ответственности, увольнении по инициативе работодателя, обращении в суд по трудовым и пенсионным вопросам.

- профсоюзные награды за активную работу в профсоюзе,
- содействие в оздоровлении своих детей,
- новогодние подарки для детей за счет средств первичной профорганизации (при наличии средств на данную статью расходов в смете первичной профсоюзной организации и по решению профкома).

8.1.4. Участвовать в профсоюзных программах страхования жизни и здоровья.

8.1.5. Участвовать в профсоюзных программах, предусматривающих организацию на льготных условиях туристических и культурно-образовательных поездок и иных культурных, образовательных, познавательных, спортивных и оздоровительных мероприятиях, организуемых профсоюзом.

8.1.6. Участвовать в профсоюзных программах, предусматривающих софинансирование мероприятий по предоставлению высокотехнологичной медицинской помощи, зубопротезирования, иных медицинских услуг.

9. Гарантии деятельности Профсоюза

9.1. Работодатель обязуется:

- безвозмездно предоставить Профсоюзу, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах);

- при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников (Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств);

- предоставлять Профсоюзу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности Учреждения. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

10. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

10.1. Стороны договорились, что:

10.1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.1.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора, осуществляют контроль за его реализацией и ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

10.1.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

10.1.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

11. Заключительные положения

11.1 Коллективный договор может быть продлен, изменен, дополнен, аннулирован только по взаимной договоренности Сторон.

11.2 Внесение изменений и дополнений в Коллективный договор, контроль за выполнением осуществляется совместной комиссией по регулированию социально – трудовых отношений.

Толкование настоящего Договора и разъяснения по вопросам применения отдельных Положений осуществляется по взаимному согласию Сторон.

11.3 Разъяснения по вопросам применения настоящего Договора, даваемые в одностороннем порядке Работодателем или Профсоюзом, не имеют юридической силы, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренные настоящим Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.4 Внесенные изменения и дополнения в Коллективный договор, а также текст разъяснений оформляется приложением к Договору, является его неотъемлемой частью и доводится до сведения Работников.

Урегулирование разногласий производится в порядке, установленном законодательством.

11.5 Работодатель знакомит всех вновь поступивших работников с настоящим Коллективным договором.

Коллективный договор заключен в 3-х экземплярах (по одному для каждой из Сторон), каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

1. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска.
2. Список профессий и виды работ, на которых устанавливаются доплаты за вредные условия труда.
3. Нормы бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств работникам.
4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

**Перечень
должностей и профессий, которым устанавливается дополнительный отпуск за
ненормированный рабочий день**

№ п.п.	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)
1.	Заведующий	3

Примечание:

1) право по предоставлению дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором в соответствии с:

- статьей 119 ТК РФ, при этом продолжительность указанного отпуска не может быть менее 3 календарных дней;

- письмом Минпроса СССР от 09.07.1970 № 67-М «О продолжительности ежегодных отпусков и сокращенном (в связи с вредными условиями труда) рабочем дне работников учреждений, организаций и предприятий системы Министерства просвещения СССР, приложением № 4 «Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем системы Министерства просвещения СССР, которым может предоставляться дополнительный отпуск»;

2) порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из местного бюджета, устанавливается органами местного самоуправления.

**Перечень
профессий и должностей, дающих право на дополнительный отпуск и повышенный размер
оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.**

№ п.п	Профессия, должность	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска	Доплата	Обоснование предоставления
1	Повар, работающий у плиты	До 7 календарных дней	4%	Приказ «О результатах специальной оценки условий труда» № 94-ОД от 02.02.2021 г.
2	Подсобный рабочий	До 7 календарных дней	4%	Приказ «О результатах специальной оценки условий труда» № 94-ОД от 02.02.2021 г.

Примечание:

1) предоставление дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии с:

- статьей 92, 117, 147 Трудового кодекса Российской Федерации;
- Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальные оценки условий труда»;
- постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/п-22 (в ред. от 29.05.1991 № 11) «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»;

- постановление Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21.11.1975 N 273/П-20 (с изм. от 15.04.2004) «Об утверждении Инструкции о порядке применения Списка производств цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»;

Могут применяться и иные нормативные акты бывшего СССР, которые устанавливали продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда)

2) дополнительный отпуск предоставляется одновременно с ежегодным отпуском.

3) полный дополнительный отпуск предоставляется работникам, если они в рабочем году фактически проработали во вредных условиях труда не менее 11 месяцев.

4) замена дополнительного отпуска денежной компенсацией не допускается. Выплата этой компенсации может иметь место лишь при увольнении работника.

Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, превышающая семь дней (согласно проведения специальной оценки условий труда), может быть заменена денежной компенсацией на основании ст. 117 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальные оценки условий труда».

**Нормы бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств работникам
муниципального бюджетного образовательного учреждения «Детский сад
№ 103 «Русалочка» г. Воркуты**

В соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами», работникам рабочих профессий 1 раз в месяц выдаются бесплатно смывающие и обезвреживающие средства.

№ п.п.	Наименование профессии	Наименование смывающих и обезвреживающих средств	Количество выдачи смывающих и обезвреживающих средств
1	Повар	мыло твердое	200 гр.
2	Подсобный рабочий	мыло твердое	200 гр.
3	Уборщик служебных помещений	мыло твердое	200 гр.
4	Кладовщик	мыло твердое	200 гр.
5	Оператор стиральных машин	мыло твердое	200 гр.
6	Воспитатель,	мыло твердое	200 гр.
7	Младший воспитатель	мыло твердое	200 гр.

Примечание: в соответствии со статьей 221 ТК РФ работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также температурных условий или загрязнений.

**Перечень
профессий и должностей работников, получающих бесплатно специальную одежду,
специальную обувь и санитарные принадлежности**

Профессия, должность	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Кол-во	Срок носки
оператор стиральных машин	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	1 год
	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	1 год
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный	
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	1 год
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	
повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1 год
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	1 год
	Нарукавники из полимерных материалов	до износа	
дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1 год
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	1 год
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	1 год
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	1 год
уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	1 год
	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1 год
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	1 год
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	1 год
младший воспитатель	Халат х\б светлых тонов	2 шт	1 год
	Фартук для раздачи пищи;	2 шт	1 год
	Фартук для мытья посуды;	2 шт	1 год
	Косынка (пилотка)	2 шт	1 год
	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт	1 год
	Халат для уборки	2 шт	1 год
кладовщик	Халат для защиты от общих производственных	1 шт	1 год

	загрязнений и механических воздействий		
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	1 год
кастелянша	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт	1 год
заведующего хозяйством	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт	1 год
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	1 год
подсобный рабочий	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт	1 год
	Нарукавники из полимерных материалов	До износа	
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар	1 год
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт	1 год

Примечание:

1) обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты осуществляется в соответствии с:

- статьей 221 ТК РФ;

- приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»;

- приказ Минтруда от 09.12.2014 № 997н, приказ Минздрава СССР от 29.01.1988 № 65 «О введении Отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви»

2) приобретение и выдача работникам спецодежды, спецобуви и других СИЗ производится за счет бюджетных средств работодателя.

План (программа) мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок исполнения	Ответственные	Отметка о выполнении
1. Организационные мероприятия				
1	Выполнение предписаний органов государственного надзора, межведомственного и ведомственного контроля за соблюдением подведомственными образовательными организациями действующих правил по охране труда	постоянно	заведующий, заведующий хозяйством, ответственный по ОТ	
2	Участие членов ППО в комиссии по проведению проверки готовности образовательных организаций к новому учебному году	ежегодно (август)	заведующий, заведующий хозяйством, члены ППО, ответственный по ОТ	
3	Оформление уголков по безопасности жизнедеятельности в ДОУ.	сентябрь	ответственный по ОТ	
4	Работа с родителями по профилактике детского бытового травматизма (беседы, консультации, собрания)	1 раз в квартал	воспитатели	
5	Наличие наглядного информационного материала в группах по безопасности жизни и деятельности детей	периодическ и	ответственный по ОТ, воспитатели	
6	Устранение замечаний, выявленных в ходе СОУТ	по мере необходимос ти	заведующий, ответственный по ОТ	
7	Проверить наличие инструкций по охране труда на рабочих местах	сентябрь	ответственный по ОТ	
2. Проведение инструктажей и обучения по ОТ				
8	Проведение вводного инструктажа по охране труда со всеми поступившими на работу	постоянно	заведующий	
9	Организовать обучение работников ДОУ по Охране труда и проверку знаний.	периодическ и	заведующий	
10	Проверить наличие инструкций по охране труда. Проведение инструктажей с работниками ДОУ.	в течение года, по мере необходимос ти	заведующий, ответственный по ОТ	
11	Проверка работы работников пищеблока по пользованию электроприборами (электроплита, электромясорубка, электросковорода, электрокипятильник, электроплита, холодильные шкафы и пр.).	периодическ и	комиссия по ОТ	

12	Инструктаж по охране труда и технике безопасности сотрудников детского сада при проведении детских праздников.	в течение года, согласно приказу	заведующий	
13	Соблюдение правил по технике безопасности при проведении воспитательно-образовательного процесса	1 раз в месяц	ответственный по ОТ	
3. Технические мероприятия				
14	Проводить проверку работоспособности смонтированной автоматической пожарной сигнализации.	по графику	заведующий, заведующий хозяйством	
15	Проводить благоустройство территории ДОУ	сентябрь-май	заведующий, заведующий хозяйством воспитатели	
16	Контролировать работоспособность осветительной аппаратуры, искусственного и естественного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, общественных местах, на территории ДОУ.	в течение года	заведующий хозяйством	
17	Проводить мероприятия по проверке готовности теплосетей к отопительному сезону и мероприятия по их обслуживанию	в течение года	заведующий хозяйством	
18	Общий технический осмотр зданий, территорий и сооружений учреждения. Проверка состояния территории детского сада для своевременного устранения причин, несущих угрозу жизни и здоровью воспитанников и сотрудников.	1 раз в полугодие	заведующий, ответственный по ОТ, комиссия по ОТ, заведующий хозяйством	
19	Проверка оборудования, детской мебели в групповых комнатах	постоянно	ответственный по ОТ, воспитатели	
20	Контроль за работой рабочего по стирке и ремонту спецодежды (исправность утюгов, стиральной машины)	постоянно	заведующий хозяйством	
4. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия				
21	Проводить медицинские осмотры работников.	1 раз в год	заведующий	
22	Инструктажи по оказанию первой помощи работникам и воспитанникам.	1 раз в квартал	медсестра	

5. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты				
24	Обеспечить работников учреждения спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими типовыми нормами	по мере необходимости	заведующий	
25	Приобретение средств индивидуальной защиты (спецодеждой, спецобувью и др.), моющих средств	ежегодно	заведующий хозяйством	
6. Мероприятия, совместные с Профсоюзным комитетом				
26	Организовать расследование и учет несчастных случаев с работниками и детьми (с составлением актов по формам Н-1 и Н-2, проводить профилактическую работу по их предупреждению).	по случаю возникновения	заведующий, ответственный по ОТ, председатель профкома	
27	Совместно с профсоюзным комитетом подвести итоги выполнения соглашения по охране труда	1 раз в полугодие	заведующий, председатель профкома	
28	Организовать систематический административно-общественный контроль за состоянием охраны труда, выполнением санитарно-гигиенических правил, устранением причин, несущих угрозу жизни и здоровья работников и воспитанников ДОУ.	1 раз в квартал	заведующий, ответственный по ОТ, комиссия по ОТ	
7. Мероприятия, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах				
29	Организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО)		заведующий, председатель профкома	
30	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря.	по мере необходимости	заведующий, заведующий хозяйством	
31	Содержание помещений для проведения физкультурных, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий. Организация и проведение спортивных соревнований и иных физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий, в том числе, через профсоюзные организации в соответствии с коллективными договорами.		заведующий, заведующий хозяйством, председатель профкома	