

От работодателя:

Заведующий МБДОУ «Новоаганский
ДСКВ «Снежинка»

А.В. Хашеватская

« 05 » декабря 2024 г.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ «Новоаганский ДСКВ «Снежинка»

Е.В. Каменских

« 05 » декабря 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Новоаганский детский сад комбинированного вида «Снежинка»
на период с 10.01.2025 по 09.01.2028 годы

Коллективный договор принят на общем собрании работников МБДОУ «Новоаганский ДСКВ «Снежинка»

Протокол № 3 от 02.12.2024

Коллективный договор (изменения в коллективный договор) зарегистрирован _____ в отделе труда администрации Нижнеартовского района

Регистрационный номер 491

« 05 » декабря 2024 г.

Е.В. Каменских

(подпись) Е.В. Каменских

пгт. Новоаганск

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Новоаганский детский сад комбинированного вида «Снежинка» (далее – Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники Учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя председателя первичной профсоюзной организации Каменских Елены Викторовны (далее – профком) и работодатель в лице заведующей Хашеватской Аллы Владимировны (далее – работодатель).

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на основании протокола общего собрания (ст.30, 31 ТК РФ).

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 календарных дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.12. Настоящий договор вступает в силу с 10.01.2025 года.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:

Перечень должностей с ненормированным рабочим днем (Приложение № 1).

Перечень профессий и должностей работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Новоаганский детский сад комбинированного вида «Снежинка», имеющих право на обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими дезинфицирующими средствами (Приложение № 2).

Список профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск (Приложение № 3).

Соглашение по охране труда (Приложение № 4).

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным части второй статьи 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

1.15. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

II. Трудовой договор

2.1. Трудовые отношения между работником и Учреждением регулируются трудовым договором. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных в ст. 58 ТК РФ.

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

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

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании (ст. 70, ст. 71 ТК РФ), а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с ТК РФ.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Объем нагрузки для педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении по согласованию с профкомом, не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ) и Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601.

2.6. Нагрузка педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

2.7. Уменьшение или увеличение нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - сокращения количества групп;
 - временного увеличения объема нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной

нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.8. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (Глава 12 ТК РФ).

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

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

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

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

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

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

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и

повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 29.07.2017) «Об образовании в Российской Федерации».

3.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.3. Истечение срока действия квалификационной категории в период рассмотрения заявления работника аттестационной комиссией не дает основания для отказа педагогическому работнику в прохождении аттестации для установления соответствия уровня его квалификационным требованиям к высшей (первой) квалификационной категории, либо для отказа в установлении ему этой квалификационной категории, а так же для снижения уровня оплаты труда, поскольку при подаче заявления в аттестационную комиссию педагогический работник имел соответствующую квалификационную категорию.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется:

Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут привлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие

вающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

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

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), расписанием основной образовательной деятельности, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для работников учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю, за исключением педагогических работников и женщин для которых устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 320, ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы (36 часов в неделю), объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

по соглашению между работником и работодателем;

по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ);

для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 94 ТК РФ)

5.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена (ст. 113 ТК РФ). Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабо-

чие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст. 113 ТК РФ), с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя и оплачивается в порядке, предусмотренном ТК РФ (ст. 153 ТК РФ).

5.5. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Трудовым Кодексом РФ (ст. 153 ТК РФ) и Положением об оплате труда.

5.6. На время летнего периода педагогический персонал, прочие специалисты, служащие и рабочие привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, и др.), в пределах установленного им рабочего времени с согласия работника.

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом, согласно ТК РФ (ст. 123 ТК РФ).

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

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

В случае производственной необходимости, часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.8. Работодатель обязуется:

5.8.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам в соответствии:

- занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ, Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», согласно приложению № 3 к Коллективному договору;
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ, ст. 101 ТК РФ, согласно приложению № 1 к Коллективному договору;
- за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, продолжительностью 16 календарных дней (ст. 321 ТК РФ).

5.8.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет – 1 календарный день ежемесячно;

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, устанавливается ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью - до 14 календарных дней;

- работнику, время, затраченное для проезда к месту использования оплачиваемого отпуска и обратно, один раз в два года, но не более 10 дней;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году (ТК РФ Статья 128);

работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери, дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению работника может быть присоединён к ежегодному отпуску или использован полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

5.8.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года, в соответствии со ст. 335 ТК РФ.

5.8.4. Предоставляется ежемесячно дополнительный выходной день без сохранения заработной платы одному из родителей (опекуну, попечителю, приёмному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, имеющему ребёнка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению (ст. 319 ТК РФ).

5.8.5. В течение рабочего дня перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, графики сменности устанавливаются работнику Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

VI. Оплата и нормирование труда

6.1. Оплата труда работников организации осуществляется на основании Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Новоаганский детский сад комбинированного вида «Снежинка».

6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Дни выплаты заработной платы устанавливаются учредителем. Сроки выплаты 1 части заработной платы – 27 числа, сроки выплаты 2 части заработной платы – 11 числа каждого месяца.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.3. Заработная плата работников организации состоит из:

- должностного оклада;
- ставки заработной платы;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных Положением об установлении системы оплаты труда работников МБДОУ «Новоаганский ДСКВ «Снежинка».

6.4. Размер минимальной заработной платы работников Учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с последующим начислением на нее районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Работодатель осуществляет регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени).

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, устанавливается доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

Минимальная заработная плата работников выплачивается не ниже минимального размера оплаты труда установленного федеральным законом, с последующим начислением на нее районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой в автономном округе (ст.7 Конституции Российской Федерации, Трехстороннее соглашение между органами государствен-

ной власти Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, объединением работодателей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, союзом «Объединение организаций профсоюзов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

6.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата (статья 151 ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по такой же, так и по другой профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня (статья 60.2 ТК РФ).

Работодатель обязан:

6.6. При выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.7. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в случае неявки сменяющего работника.

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

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам,
- в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад) - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

При приостановлении образовательной деятельности организации в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни, здоровья работников и воспитанников, работникам образовательной организации сохраняется выплата средней заработной платы.

6.9. Выплачивать работникам за счет собственных средств первые три дня временной нетрудоспособности с учетом страхового стажа в соответствии с действующим законодательством (ФЗ-255 от 29.12.2006г. «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» с изменениями, 343-ФЗ от 08.12.2010г «О внесении изменений в Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»).

6.10. За работу в ночное время с 22.00 до 6.00 часов следующего дня работнику выплачивать надбавку в размере не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада) за каждый час работы.

6.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

6.12. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (статья 142 ТК РФ).

6.13. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (статья 236 ТК РФ).

6.14. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

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

Профсоюзный комитет:

6.16. Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий, разработке всех локальных нормативных документов дошкольной образовательной организации по оплате труда.

6.17. Осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

6.18. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

6.19. Работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации договорились, что в целях реализации программ, направленных на модернизацию и развитие дошкольной образовательной организации:

6.19.1. Способствуют созданию действенного и эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации педагогических работников;

6.19.2. Содействуют профессиональной подготовке педагогических работников и овладению ими новыми компетенциями, в том числе информационно-коммуникативными технологиями в учебном процессе для решения задач повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности воспитанников;

6.19.3. Содействуют созданию необходимых условий труда педагогическим работникам и оснащённости рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований;

6.19.4. Обеспечивают реальные возможности Учреждения в проведении аттестации педагогических работников, обеспечить работу экспертов из числа привлечённых специалистов и работников; предусмотреть бюджетное обеспечение проведения аттестационных процедур.

6.19.5. Способствуют принятию адекватных мер по обеспечению должного уровня социальной защиты увольняемым по результатам аттестации педагогическим работникам;

6.19.6. Проводят ежегодный мониторинг потребности в педагогических кадрах, реализуют программу «Развития кадрового потенциала педагогов МБДОУ «Новоаганский ДСКВ «Снежинка».

VII. Гарантии и компенсации

7. Работодатель:

7.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

7.2. Ходатайствует о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.

7.3. Ведет учет работников, нуждающихся в предоставлении детям дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.

7.4. Предоставляет социальные гарантии, установленные нормативными правовыми актами администрации района.

7.5. Прохождение за счёт бюджетных средств работодателя медицинских осмотров работников образовательных учреждений: предварительных при поступлении на работу и периодических, в связи с определением их пригодности к порученной работе (ст. 212 ТК РФ).

7.6. Работникам учреждения предоставляются единовременные выплаты по решению Думы Нижневартовского района от 02.07.2012 № 219 «Об утверждении Положения о социальной защищённости работников муниципальных

учреждений района на текущий, очередной финансовый год и плановый период» (с изменениями).

7.6.1. Оплата проезда в пределах границ Российской Федерации на похороны близких родственников (муж, жена, родители, дети), полнородных и не полнородных братьев и сестер.

7.6.2. Оказание работнику материальной помощи в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) в размере 10 000 рублей.

7.6.3. Оказание материальной помощи близким родственникам (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника в размере 10 000 рублей.

7.6.4. Выплату одного месячного фонда оплаты труда работающим юбилярам, которым исполняется 50 и 55 лет, проработавшим в муниципальных учреждениях района не менее 15 лет.

7.6.5. Выплаты производятся по основному месту работы в пределах обоснованной экономии по бюджетным средствам и за счет средств от приносящей доход деятельности.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение № 4) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда, осуществлять работу по охране труда и технике безопасности согласно ст. 212 ТК РФ. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать члена профкома и членов комиссии по охране труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.4. Обеспечивать комиссию по охране труда нормативными и справочными материалами по охране труда, правилами, инструкциями, журналами инструктажа и другими материалами за счет учреждения.

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

8.6. Обеспечивать работников учреждения средствами индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ). Обеспечивать хранение, стирку, сушку, дезинфекцию

и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви (ст. 221 ТК РФ).

8.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

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

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

8.10. 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.

8.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

8.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом.

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

8.14. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.15. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей на основании нормативного акта главы района.

8.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников.

8.19. Вести учет средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.20. Один раз в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.21. Профком обязуется:

Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников учреждения;

8.22. Первичная профсоюзная организация проводит информационно-образовательную компанию, которая включает:

- распространение информации и по ВИЧ-инфекции среди работников;
- включение информации о ВИЧ-инфекции в водные и повторные инструктажи по охране труда.

8.23. Недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных работников.

Признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.

8.24. Консультирование и мотивирование работников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению). Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Признание профсоюза и гарантии профсоюзной деятельности.

9.1. Работодатель признает, что права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации Учреждения, ее выборного профсоюзного органа – профкома определяются Трудовым кодексом РФ, законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», настоящим Коллективным договором.

9.2. Стороны договорились о том, что не допускается ограничение гарантированных законом социально–трудовых прав и свобод, принуждение, увольнение или другая форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.3. Руководитель Учреждения признает право профкома Учреждения на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в соответствии со ст. 370 ТК РФ.

9.4. В соответствии со ст. 377 ТК РФ работодатель предоставляет профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимое для работы помещение, средства связи, доступное для всех работников место для размещения информации.

Стороны договорились:

9.5. В соответствии со ст. 53 ТК РФ работодатель представляет профсоюзному комитету полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих профессиональные, социальные и трудовые интересы работников образовательного учреждения.

9.6. Работодатель не допускает издания приказов, ограничивающих права и деятельность профсоюза и не препятствует перечислению профсоюзных

взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений, через бухгалтерию учреждения на расчетный счет Районной профсоюзной организации одновременно с выдачей средств на заработную плату.

9.7. Работодатель муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Новоаганский детский сад комбинированного вида «Снежинка» принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.8. По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ)
- согласование Положения о стимулирующих выплатах (ст. 144 ТК РФ)
- согласование иных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 8 ТК РФ)
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ)
- согласование Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ)
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ)
- установление графиков сменности (ст.103 ТК РФ)
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ).

9.9. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, а также производится с предварительного согласия профкома.

9.10. Работодатель в соответствии со ст. 374 ТК РФ создает условия для участия представителей профсоюзного комитета в работе конференций, собраний, совещаний работников образования, «Школы профсоюзного актива», сохраняя за работниками средней заработок на время участия.

9.11. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью и не освобожденным от основной работы, в порядке, предусмотренном ст. 374, 376 ТК РФ и настоящим коллективным договором.

9.12. Члены выборного профсоюзного органа - профкома включаются в состав комиссий муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Новоаганский детский сад комбинированного вида «Снежинка» по тарификации, СОУТ, охране труда, социальному страхованию и других.

Х. Обязательства профсоюзной деятельности

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О про-

фессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ.

10.2. Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в коллективе работников образовательного учреждения.

10.3. В течение действия настоящего договора, при условии его выполнения, отказываться от объявления забастовки.

10.4. Осуществлять защиту трудовых, социально - экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе, в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

10.5. Доводить до сведения членов профсоюза информацию, предоставляемую районной первичной профсоюзной организации работников народного образования и науки РФ, управления образования.

10.6. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников образования в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

10.7. Осуществляет культурно-массовую и физкультурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора

11. Стороны договорились, что:

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

11.2. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами договора — работодателем, с одной стороны, профсоюзным комитетом, с другой стороны, а также органами по труду.

11.3. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.4. Осуществляя контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, стороны обязуются один раз в год информировать друг друга о ходе реализации взятых на себя обязательств и не реже одного раза в год отчет о ходе выполнения настоящего Коллективного договора рассматривать на общем собрании работников.

11.5. Рассматривают в 30-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.6. Каждая из сторон несет ответственность на основании законов РФ за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств по Коллективному договору.

11.7. В период действия настоящего договора стороны обязуются соблюдать установленные законодательством порядок разрешения коллективных и

индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

11.8. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет 10.01.2025 по 09.01.2028

11.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложение № 1
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Профсоюзной организации
МБДОУ «Новоаганский ДСКВ «Снежинка»

Каменских Е.В. Каменских
« 2 » *декабря* 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ «Ново-
аганский ДСКВ «Снежинка»

Хащеватская А.В. Хащеватская

« 2 » *декабря* 2024 г.



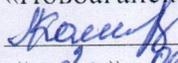
Перечень должностей с ненормированным рабочим днем

№ п/п	Наименование должности	Дней (календарных)
1	Специалист по административно – хозяйственной деятельности	3
2	Специалист по кадрам	3

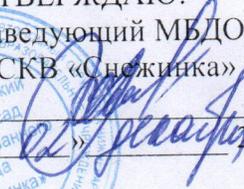
Основание:

Постановления администрации района от 07.06.2017 № 1134 «О внесении изменения в приложение к постановлению администрации района от 30.03.2015 № 567 «Об утверждении Порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день работникам муниципальных учреждений района»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Профсоюзной организации МБДОУ
«Новоаганский ДСКВ «Снежинка» Е.В. Каменских« 2 » декабря 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ «Новоаганский
ДСКВ «Снежинка» А.В.Хачеватская

2024 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

профессий и должностей работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Новоаганский детский сад комбинированного вида «Снежинка», имеющих право на обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими дезинфицирующими средствами

1. Нормы бесплатной выдачи специальной и санитарной одежды

№ п/п	Профессия	Средства защиты	Норма выдачи
1.	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный	2 на 1 год
2.	Кастелянша, швея	Халат хлопчатобумажный цветной Косынка белая	1 на 1 год 1 на 1 год
3.	Калькулятор	Халат хлопчатобумажный цветной (для приема и выдачи продуктов) Халат хлопчатобумажный цветной (для уборки помещений) Фартук хлопчатобумажный цветной Перчатки хлопчатобумажные с полимерной пропиткой Туфли кожаные на нескользящей подошве Сапоги резиновые <u>Зимой дополнительно:</u> Куртка на утепляющей прокладке Валенки	1 на 1 год 1 на 1 год 1 на 1 год 6 на 1 год 1 на 1 год 1 на 1 год 1 на 1,5 года 1 на 2 года
4.	Кухонный рабочий	Халат хлопчатобумажный (костюм) Фартук клеенчатый с нагрудником Фартук хлопчатобумажный цветной Тапочки кожаные (туфли кожаные на нескользящей подошве) Перчатки резиновые Косынка хлопчатобумажная белая	2 на 1 год 1 на 1 год 2 на 1 год 2 на 1 год 2 на месяц 2 на год
5.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Халат хлопчатобумажный белый Косынка хлопчатобумажная белая	1 на 1 год 1 на 1 год

		Тапочки кожаные (туфли кожаные на нескользящей подошве) Фартук прорезиненный с нагрудником Сапоги резиновые Фартук хлопчатобумажный цветной (для уборки помещений)	1 на 1 год 1 на 1 год 1 на 1 год 1 на 1 год
6.	Младший воспитатель	<u>для уборки помещений</u> Фартук хлопчатобумажный цветной <u>для приема и раздачи пищи</u> Косынка хлопчатобумажная белая Фартук хлопчатобумажный белый <u>для мытья посуды</u> Фартук с нагрудником клеенчатый <u>для уборки санузлов</u> Халат хлопчатобумажный цветной Перчатки резиновые	1 на 1 год 1 на 1 год 1 на 1 год 1 на 1 год 1 на 1 год 12 на 1 год
7.	Повар, заведующий производством (старший повар)	Халат хлопчатобумажный белый (костюм или куртка с юбкой) Фартук хлопчатобумажный Тапочки (туфли) кожаные Колпак поварской Нарукавник хлопчатобумажный Полотенце для лица Полотенце для рук	2 на 1 год 2 на 1 год дежурное
8.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм из смешанных тканей Перчатки с полимерной пропиткой Сапоги резиновые Очки защитные <u>На наружных работах зимой дополнительно:</u> Костюм на утепляющей прокладке Валенки или сапоги кожаные	1 на 1 год 6 на 1 год 1 на 1 год до износа 1 на 1,5 года 1 на 2 года
9.	Сторож (вахтер)	Костюм (халат) хлопчатобумажный Плащ непромокаемый Сапоги резиновые Костюм на утепляющей прокладке Валенки Галоши на валенки Полушубок	1 на 1 год дежурный 1 на 1 год 1 на 2 года 1 на 2 года 1 на 2 года дежурный
10.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный цветной Перчатки хлопчатобумажные с полимерной пропиткой Туфли на нескользящей подошве <u>Для уборки санузлов дополнительно:</u> Халат хлопчатобумажный	1 на 1 год 6 на 1 год 1 на 1 год 1 на 1 год

		цветной Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 на 1 год 12 на 1 год
11.	Уборщик территории	Костюм (халат) хлопчатобумажный Сапоги резиновые Перчатки хлопчатобумажные с полимерной пропиткой <u>Зимой дополнительно:</u> Костюм на утепляющей прокладке Валенки Галоши на валенки	1 на 1 год 1 на 1 год 6 на 1 год 1 на 2 года 1 на 2 года 1 на 2 года

Основание: Единые типовые нормы выдачи СИЗ и смывающих средств (утв. приказом Минтруда от 29.10.2021 № 767н), СанПиН 2.3/2.4.3590-20

2. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств

№ п/п	Профессия	Моющее средство Норма на месяц		Регенерирующее, восстанавливающее средство Норма на месяц
		Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	Мыло туалетное	Регенерирующий, восстанавливающий крем для рук
1.	Кладовщик продовольственных складов (калькулятор)	250 мл	200 г	100 мл
2.	Кухонный рабочий	250 мл	200 г	100 мл
3.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	250 мл	200 г	100 мл
4.	Младший воспитатель	250 мл	200 г	100 мл
5.	Повар	250 мл	200 г	100 мл
6.	Уборщик служебных помещений	250 мл	200 г	100 мл

Основание: Единые типовые нормы выдачи СИЗ и смывающих средств (утв. приказом Минтруда от 29.10.2021 № 767н)

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Профсоюзной организации
МБДОУ «Новоаганский ДСКВ «Снежин-
ка»Каменских Е.В. Каменских
« д » декабря 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ «Новоаган-
ский ДСКВ «Снежинка»

А.В.Хашчеватская

« д » декабря 2024 г.**Список профессий и должностей с вредными
условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск**

№ п/п	Наименование должности	Дней (календарных)
1	Старший повар	7
2	Повар	7
3	Кухонный рабочий	7

Основание:

Статья 117 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Федеральный закон от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Заключение эксперта (карта СОУТ) по результатам специальной оценки условий труда от 29.09.2021 года, 24.11.2023 года.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Администрация и Профсоюзный комитет учреждения Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Новоаганский детский сад комбинированного вида «Снежинка» на 2025год

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость	Срок выполнения	Ответственный за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность			
							Кол-во работающих, которым улучшаются условия труда		Кол-во работающих, высвобождаемых от тяжелых работ	
							Всего	В том числе женщин	Всего	В том числе женщин
I. Организационные мероприятия										
2	Обучение работников и проверка знаний по охране труда.	чел			По мере приема работников в ДОУ	Никитенко О.В. Зам.зав. по ВМР Потапова Т.И. специалист по ОТ				
3	Обеспечение учреждения законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности.	шт		1000	Июнь-сентябрь (подписка)	Хацеватская А.В. (зав. ДОУ) Каменских Е.В. председатель ПК				
4	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.	раз	2		Май, октябрь	Потапова Т.И. специалист по ОТ				
5	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда с учетом мнения ПК.	раз	2		Декабрь май	Потапова Т.И. специалист по ОТ Каменских Е.В. председатель ПК				

II. Технические мероприятия.										
1	Проведение опрессовки систем отопления и водоснабжения	раз	1	27000		Потапова Т.И. специалист по ОТ				
III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия										
1	Предварительные и периодические медицинские осмотры работников.	Раз	1	250000,00	Согласно графиков	Батычко К.Г. медсестра	40	35		
2	Наличие укомплектования медаптечек в группах ДОУ.	шт	6	500	август	Батычко К.Г. медсестра				
3	Проведение производственного контроля	раз			По мере необходимости	ФГУЗ г.Радужный медсестра				
IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты.										
1	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами.	шт	100	60000	еженедельно	Потапова Т.И. специалист по ОТ	9	9		
V. Мероприятия по пожарной безопасности.										
1	Проверка инструкций о мерах пожарной безопасности. (общеобъектной инструкции и для отдельных помещений)	шт			июль	Хашеватская А.В. (зав. ДОУ) Потапова Т.И. специалист по ОТ				
2	Проверка журнала регистрации вводного противопожарного инструктажа, на рабочем месте, а также учета первичных средств пожаротушения.	шт	2		июль	Хашеватская А.В. (зав. ДОУ) Потапова Т.И. специалист по ОТ				
3	Проверка учреждения наличием первичными средствами пожаротушения	шт	20		1 раз в полгода	Потапова Т.И. специалист по ОТ				
	Организация обучения работников в учреждении мерам обеспечения пожарной безопасности, особенно в чрезвычайных ситуациях и проведение тренировочных	чел	40		Март, ноябрь	Хашеватская А.В. (зав. ДОУ) Потапова Т.И. специалист по ОТ				

	мероприятий по эвакуации воспитанников.									
4	Проверка запасных эвакуационных выходов от хранения неисправной мебели и другого хлама.	шт	11		Ежедневно	Потапова Т.И. специалист по ОТ				

Заведующий детским садом

Хашеватская А.В.

Председатель Профсоюзного комитета

Е.В.Каменских

