

*Дзержинск*

*54*  
*29.04.*

**Коллективный договор  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад № 128»  
на 2022-2025 гг.**

**От работодателя:**  
Заведующий МБДОУ  
«Детский сад № 128»

**От работников:**  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ «Детский сад № 128»

*Кемайкина*  
Г.И.Кемайкина  
«*22*» *апреля* 20*22* г.  
М.П.



*Шевченко*  
И.С.Шевченко

«*22*» *апреля* 20\_\_ г.  
Первичная  
профсоюзная организация  
работников народного  
образования и науки РФ  
в МДОУ д.с.№ 128

Принят на общем собрании трудового коллектива  
МБДОУ «Детский сад № 128»

Протокол №   *2*   от   *21 апреля*   20*22* г

Управление по труду и занятости населения  
Нижегородской области  
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
Дата «*21*» *05* 20*22* г. № *658/22-н*  
с *рекомендацией*  
наличие/отсутствие замечаний  
*Зам. руководителя управ.*  
*Голубев* *Е.Ю. Голубев*  
(подпись) (ФИО)

Коллективный договор прошел уведомительную  
регистрацию в \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от «  \_\_  » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа) \_\_\_\_\_

(должность, ф.и.о. и подпись)

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий договор заключен в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации между работодателем и трудовым коллективом в лице представителей от профсоюзной организации председатель ППО Шевченко И.С. Работодателем является заведующий МБДОУ «Детский сад № 128» Кемайкина Г.И.(далее учреждение)

1.2. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ «Детский сад №128».

1.3.. Основой для заключения коллективного договора являются:

-Конституция Российской Федерации;

-Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

-Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

-Региональное отраслевое соглашение между Министерством образования, науки и молодежной политики Нижегородской области и Нижегородской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2024 годы.

1.4 Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, гарантируют защиту их прав и интересов , в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников образовательной организации 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями

1.6. Отношения между сторонами регулируются коллективным договором , иными Федеральными законами РФ и Уставом учреждения.

1.7. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой стороной по взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в порядке, установленном ТК РФ и утверждаться в качестве приложения к коллективному договору решением трудового коллектива

1.8.Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются их неотъемлемой частью.

1.9.Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы. При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ)

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

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

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

1.13. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон может внести предложение о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего коллективного договора на срок до 3 лет.

1.14. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.15. Коллективный договор заключается на срок не более 3 лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить действия коллективного договора на срок не более 3 лет.

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.17. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению социального уровня работников учреждения.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

— учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);

— консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,

— получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;

— обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;

— обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;

— участие в разработке и принятии коллективного договора;

— членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникшие на основе трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде и ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.2. Трудовой договор может быть заключен:

- на неопределенный срок - бессрочный трудовой договор

- на определенный срок не более 5 лет - срочный трудовой договор

При заключении трудового договора соглашением сторон обуславливается испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не превышает трех месяцев (ст. 70 ТК РФ), в том числе для работников пищеблока может быть установлен испытательный срок (2) месяца.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

Не устанавливается испытание при приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трёх лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

2.3. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями ст. 59 ТК РФ.

2.4. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

2.5. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими 16 летнего возраста

2.6. В трудовом договоре указываются необходимые условия труда, дополнительные права и обязанности работника и работодателя, не противоречащие трудовому законодательству РФ и иным Федеральным законам, оплата труда, рабочее время и отдых, ответственность сторон, ответственность работника за неисполнение обязанностей, установленных ФЗ от 25.12.2008г №273 «О противодействии коррупции», социальное страхование работника, изменения и прекращение трудового договора.

2.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работ, не обусловленных трудовым договором, Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.8. Изменение содержания трудового договора могут быть произведены только с согласия сторон, руководствуясь ст. 72-75 ТК РФ.

2.9. Основанием прекращения трудового договора является (ст.77 ТК РФ):

*а) соглашение сторон ст.78ТК РФ.; б) истечение срока трудового договора ст.79 ТК РФ; в) по инициативе работника ст.80 ТК РФ; г) по инициативе работодателя ст.71и 81 ТК РФ.*

2.10. Условия трудового договора не могут противоречить действующему законодательству РФ

2.11. При заключении трудового договора работодатель знакомит работника под личную роспись с приказом о приеме на работу, должностной инструкцией, с инструкцией по охране труда, правилами пожарной безопасности, правилами внутреннего трудового распорядка, «Кодексом этики и служебного поведения работников учреждения», «Положением о порядке предотвращения и(или) урегулирования конфликта интересов в учреждении», «О порядке уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения работников учреждения к совершению коррупционных правонарушений», Уставом учреждения, с настоящим коллективным договором и другими локальными актами, действующие в учреждении.

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации

2.12. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

2.13. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.14. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной

организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.15. Своевременно уведомлять работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объема учебной нагрузки и др.) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ОТДЫХ**

3.1. Рабочее время работника определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, графиком сменности, утвержденными руководителем учреждения по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2. Нормы часов педагогической работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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».

3.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает учебную, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную тарифно-квалификационными характеристиками, должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

3.4 Педагогическим работникам учреждения в зависимости от должности и специальности с учетом особенности их труда устанавливаются следующие нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

- 36 часов в неделю – старшему воспитателю, педагогу-психологу, воспитателям;
- 30 часов в неделю – инструктору по физической культуре, воспитателям оздоровительных групп;
- 24 часа в неделю – музыкальному руководителю.

3.5. Продолжительность рабочего времени других работников, устанавливается в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

3.6. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению работника и работодателя в следующих случаях:

- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

3.8. Время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает по условиям работы педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перерыв для отдыха и питания других работников устанавливается Правилами внутреннего распорядка и не должен быть менее 30 минут.

3.9. График сменности для педагогических работников устанавливается и утверждается руководителем учреждения.

3.10. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен по истечении 6 месяцев

3.11. Очередность предоставляемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным руководителем учреждения, с учетом мнения профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

3.12. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части.

3.13. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

3.14. При увольнении работнику выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск.

3.15. Работникам учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- для педагогических работников – 42 календарных дня

- для *инструктора по физической культуре, педагога психолога, музыкального руководителя* – 42 календарных дней

- для младшего обслуживающего персонала – 28 календарных дней

- для поваров – 35 календарных дней (из них дополнительный отпуск в количестве 7 календарных дней по результатам специальной оценки условий труда).

- педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые десять лет работы.

3.16. В соответствии со ст. 263 ТК РФ лица, осуществляющим уход за детьми, в т.ч.: - работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;

- работникам, имеющим ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет;

- одинокому отцу, воспитывающему ребенка до 14 лет

предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время с согласия руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.17. Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается, в том числе педагогическим работникам образовательных организаций, обеспечивающих реализацию образовательных программ дошкольного образования, в период сокращения в летний период количества детей и дошкольных групп в целом.

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

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации

3.18. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.19. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дней;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

#### 4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1 Оплата труда работникам учреждения производится в соответствии с трудовым законодательством и иными Федеральными законами, в соответствии с штатным расписанием, которое включает в себя все должности служащих, профессии рабочих учреждения и ежегодно утверждается руководителем учреждения. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера, регулируются Положением об оплате труда работников Учреждения, утвержденным работодателем с учетом мнения Профкома, разработанным в соответствии с законодательством Российской Федерации, Нижегородской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Дзержинска.

4.2. Должностные оклады педагогических работников учреждения устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации и на основании тарифно-квалификационных характеристик.

4.3. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (ПКГ) и персональных повышающих коэффициентов.

4.4. Размеры должностных окладов работников учреждения, размеры повышающих коэффициентов к окладам устанавливаются руководителем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы и не могут быть ниже минимальных окладов по соответствующим квалификационным уровням соответствующей профессиональных квалификационных групп.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, профессии, размеры повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя учреждения в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

4.6. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения на период, предусмотренный «Положением об оплате труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №128», решением экспертной комиссией по распределению стимулирующих выплат по согласованию с профсоюзным комитетом.

Размер выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей.

4.7. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью, за

разработка образовательных проектов, программ, за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

4.8. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников учреждения за качество труда, не связанных с результативностью деятельности, не допускается.

4.9. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к должностному окладу работника или в денежном выражении.

4.10. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются по решению работодателя премии по итогам работы за определенный период.

4.11. Индексация размеров базовых (минимальных) окладов, базовых (минимальных) должностных окладов, базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням производится в размерах и сроки, установленные трудовым законодательством и Постановлением городской администрации г. Дзержинска.

4.12. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.13. Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной работе, а также по работе, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

4.14. Заработная плата работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда до 12% от тарифной ставки (оклада).

4.15. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном, не менее 35%, размере. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

4.14. Заработанная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода за который она начислена: *25 числа текущего месяца, 10 числа-последующего месяца. Выплата заработной платы производится в денежной форме с предоставлением работнику расчетного листка с указанием начислений и удержаний.* Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке.

4.15. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам осуществляется в пределах установленного фонда оплаты труда.

4.16. Любые удержания из заработной платы, не предусмотренные законом, не производятся.

4.17. При нарушении работодателем установленного срока 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 невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.



4.18. О предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе продолжительности рабочего времени, объема работы, условий оплаты труда, структуры и размеры заработной платы, а также о причинах, вызывающих необходимость таких изменений, работники уведомляются в письменной форме, не позднее, чем за два месяца в порядке, установленном действующим законодательством.

## 5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1. В качестве награждения педагогических работников работодатель предусматривает следующие виды поощрений: материальные и нематериальные

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции образовательной организации;
- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;
- премирование победителей конкурсных мероприятий муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования;
- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

5.2 Работодатель предоставляет работнику дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для обучения в учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию:- работникам, допущенным к вступительным испытаниям – 10 календарных дней без сохранения заработной платы

- успешно обучающимся в образовательных учреждениях предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка на основании справки-вызова для обучения.

-предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

5.3. Работодатель организует профессиональную подготовку, переподготовку повышение квалификации работников не реже, чем один раз в 3 года .

При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы .

5.4. Работодатель создает условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников и производит оплату труда по присвоенным квалификационным категориям со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.5. При сокращении численности или штата работников учреждения работодатель предлагает работнику другую имеющуюся работу, соответствующую квалификации работника.

При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более с высокой производительностью труда и квалификацией:

- лицам, в совершенстве владеющим компьютерными технологиями,
- педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию,
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации учреждения

*-лицам предпенсионного возраста ( за год до пенсии).*

*-при равной производительности труда и квалификации предпочтение в работе отдается : семейным – при наличии двух и более иждивенцев( нетрудоспособных членов семьи); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства.*

5.6. При прохождении медицинского осмотра за счет средств работодателя сохраняется средний заработок по месту работы.

5.7. Работодатель организует оздоровление детей работников через систему детских санаториев, санаторно-оздоровительных центров, загородных оздоровительно-образовательных центров (лагерей).

5.9. Работодатель предусматривает меры поощрения профоргу и профсоюзным активистам с учетом мнения коллектива за высокую результативность профсоюзной работы.

5.10.Работодатель оказывает помощь работникам в приобретении кредита через услуги «Кредитного союза образования».

5.11. Работодатель ведет учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении и обеспечивает гласность о наличии бюджетных путевок.

## **6. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК И ДИСЦИПЛИНА ТРУДА**

6.1. Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка, с которым работник знакомится под роспись при поступлении на работу.

6.2. Работодатель создает условия необходимые для соблюдения работником дисциплины труда.

6.3. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности:

- выносит благодарность
- награждает почетной грамотой
- представляет к государственным наградам.

6.4. За совершение дисциплинарного проступка (неисполнение работником его должностных обязанностей) работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание
- выговор
- увольнение по соответствующим основаниям.

6.5 Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя в следующих случаях:

- сокращение численности или штатов работников учреждения;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;
- прогула, отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение рабочего дня более 4 часов подряд;
- появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- совершение по месту работы хищения чужого имущества;
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- нарушение работником требований охраны труда;

6.6.Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

6.7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда.

6.8. Трудовые споры :

Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора, привлекается комиссия по трудовым спорам, функционирующая в учреждении и действующая в соответствии с законодательством.

В случае несогласия с решением комиссии, неисполнения решения работник или работодатель имеют право в установленные сроки обратиться в суд .

При рассмотрении коллективных трудовых споров привлекается примирительная комиссия с участием посредника

Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

## 7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обеспечивает право работников учреждения на безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающий производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников .

7.2 . Работодатель обязан :

7.2.1. Обеспечить внедрение и непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда

7.2.1. *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.*

7.2.2. Проводить специальную оценку условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов.

7.2.3 Обеспечивать работников специальной одеждой, а также средствами индивидуальной защиты , утвержденными перечнями должностей.

7.2.4. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.2.5. Разрабатывать и утверждать с учетом мнения профкома по истечении срока действия инструкции по охране труда на каждое рабочее место.

7.2.6. Обеспечить выборы уполномоченного по охране труда, совместной комиссии по охране труда.

7.2.7. Оказывать содействие в организации обучения членов совместной комиссии по охране труда.

7.2.8. Осуществлять совместно с профкомом контроль над состоянием условий охраны труда и безопасности труда ,выполнением законодательства по охране труда, выполнением соглашений по охране труда.

7.2.9. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

7.2.10. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

7.2.11. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

7.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности 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.

7.4. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно сообщать руководителю о каждом несчастном случае, произошедшем в организации или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

7.5. Работодатель обязан предоставлять органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

## **8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

8.1. Права профкома МБДОУ определяются законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» Деятельность профсоюза осуществляется в соответствии с его уставом.

8.2. В учреждении сохраняется система централизованных отчислений профсоюзных взносов бухгалтерией МБУ ЦБ ДОУ.

8.3. Увольнение и привлечение к ответственности членов профкома осуществляется с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа образовательной организации.

8.4. Для осуществления своих функций профсоюзному комитету предоставляется право участия в заседаниях с работодателем.

8.5. Членам комитета сохраняется средняя заработная плата на период их участия в мероприятиях, организуемых ГК Профсоюза.

8.6. Профсоюзный комитет проводит свои мероприятия в нерабочее время, кроме мероприятий, которые могут производиться в рабочее время:

- переговоры с администрацией по коллективному договору;
- заседания профкома;
- заседания комиссий профкома;
- рассмотрение жалоб и принятие по ним соответствующих мер.

8.7. С учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета работодатель рассматривает следующие вопросы:

- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- установление очередности предоставления отпусков;
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены ;
- утверждение формы расчетного листка ;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения - квалификации работников ;

- утверждение инструкций по охране труда работников;
- проведение специальной оценки условий труда работников;
- изменение определенных условий трудового договора;

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

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
  - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));
  - нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
  - совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
  - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
  - повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава дошкольного образовательного учреждения;
  - применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника.

8.9. С согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации;

временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст.72.ТК РФ.

8.10. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации ;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

8.11. Профсоюзный комитет имеет право:

- беспрепятственно посещать рабочие места, где работают члены профсоюза для реализации своих уставных задач
- осуществлять контроль за выполнением коллективного договора
- осуществлять контроль за выполнением законодательства по охране труда
- беспрепятственно получать от работодателя информацию по социально-трудовым вопросам
- контролировать соблюдение законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот.

8.12. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и поощрении работников.

## 9. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

9.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

9.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

9.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

9.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

9.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

9.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.2.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

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

9.2.3. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

9.2.4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.2.5. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.2.6. Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав образовательной организации в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена выборного органа первичной профсоюзной организации) образовательной организации членом наблюдательного совета.

9.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;

- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;

- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

9.3.1. Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию):

- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);-- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;

- принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ);

9.3.3. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, определяющие:

- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;

- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);

- утверждение графика длительных отпусков;

- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

9.3.4. Работодатель с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляет:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;

- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи 72.2. ТК РФ;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза.

9.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.4.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.

9.4.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений к нему.

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

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

9.4.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:

правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности) своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации<sup>1</sup>);

охраной труда в образовательной организации;

правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;

соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации.

9.4.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

9.4.7. Участвовать в формировании в образовательной организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

9.4.8. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.

9.4.9. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

9.4.10. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

9.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

9.4.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

9.4.14. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации за счет средств работодателя, в том числе внебюджетных источников.

9.4.15. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (без учёта мотивированного мнения).

9.4.16. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

## **10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

10.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора МБДОУ « Детский сад №115»

10.2. Стороны договорились и обязуются:

10.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

10.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.



10.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

10.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.

10.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 15 дней со дня получения соответствующего письменного запроса.

10.2.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

## **11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

11.2. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

11.3. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

11.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 2025 год включительно.

11.5. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

11.6. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке<sup>2</sup>.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

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

11.7. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

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

11.10. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

11.11. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

## **СОГЛАШЕНИЕ по охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом МБДОУ «Детский сад № 128»**

Администрация в лице заведующего МБДОУ «Детский сад № 128» Кемайкиной Г.И. и профсоюзного комитета, в лице председателя первичной профсоюзной организации Шевченко И.С., заключили настоящее соглашение по охране труда на период с 22 апреля 2022 года по 22 апреля 2025 года.

Содержание работ	Сроки выполнения	Ответственные
<b>I. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ</b>		
1. Издать приказ о назначении ответственных лиц по охране труда.	Ежегодно	Кемайкина Г.И.
2. Издать приказ о создании комиссии по охране труда.	Ежегодно	Кемайкина Г.И.
3. Проведение административно-общественного контроля по охране труда (трехступенчатого).	По плану	Кемайкина Г.И.,
4. Разработка и утверждение инструкций по охране труда по истечению срока действия инструкции.	По мере окончания срока	Кемайкина Г.И.,
5. Проведение специальной оценки условий труда.(СОУТ)	По мере необходимости	Кемайкина Г.И.

<b>II. ТЕХНИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ</b>		
1. Проведение гидравлического испытания и гидропневматическая промывка внутренней системы отопления.	Ежегодно	Кемайкина Г.И.
2. Проведение работ по измерению изоляции в системе TN-S, TN-C-S	Ежегодно	Кемайкина Г.И.
3. Проверка готовности учреждения к новому учебному году.	Ежегодно	Кемайкина Г.И.
4. Нанесение знаков безопасности на производственное оборудование.	По мере необходимости	Кемайкина Г.И.
5. Ремонт асфальтового покрытия на территории детского сада.	В течение года	Кемайкина Г.И.
6. Ремонт теневого навеса в кол-ве 2шт.	В течении 3 л	Кмайкина Г.И.
7. Контроль за состоянием здания и сооружений.	Постоянно	Кемайкина Г.И.
8. Контроль за состоянием технологического оборудования, осветительных приборов.	Постоянно	Кемайкина Г.И.

<p align="center"><b>III. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ</b></p> <p>1. Издать приказ о назначении ответственных лиц за пожарную безопасность.</p> <p>2. Проведение тренировочных эвакуаций детей и персонала на случай возникновения пожара.</p> <p>3. Обеспечение учреждения первичными средствами пожаротушения.</p> <p>5. Организация и обучение работников мерам пожарной безопасности.</p> <p>6. Провести обучение завхоза, ст. воспитателя, заведующей по специальной подготовке по пожарно-техническому минимуму по программе «Ответственный за противопожарное состояние»</p> <p>7. Замена устаревшей электропроводки и электрощитовой в здании учреждения.</p> <p>8. Замена огнетушителей с истекшим сроком эксплуатации.</p>	<p>Ежегодно</p> <p>1 раз в месяц</p> <p>По мере необходимости</p> <p>Постоянно</p> <p>2 раза в год</p> <p>1 раз в 3 года</p> <p>В течении 3 лет</p> <p>По мере необходимости</p>	<p>Кемайкина Г.И.</p> <p>Кемайкина Г.И.</p> <p>Кемайкина Г.И.</p> <p>Кемайкина Г.И.</p> <p>Кемайкина Г.И.</p> <p>Кемайкина Г.И.</p>
<p align="center"><b>IV. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СИЗ</b></p> <p>1. Выдача спецодежды работникам учреждения.</p> <p>2. Разработать и утвердить перечень работ и профессий, по которым должны выдаваться средства индивидуальной защиты.</p> <p>3. Контроль за эксплуатацией СИЗ.</p>	<p>По мере необходимости</p> <p>В течении месяца</p> <p>Постоянно</p>	<p>Кемайкина Г.И.</p> <p>Кемайкина Г.И.,</p> <p>Кемайкина А.Н.</p>

<b>V. ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ</b>		
1. Проведение работникам ежегодных медицинских осмотров	1 раза в год	Кемайкина Г.И.,
2. Обеспечение работников санаторно-курортными путевками за счет средств социального страхования.	По мере необходимости	Кемайкина Г.И.
3. Обеспечение групповых и бытовых помещений аптечками для оказания первой медицинской помощи.	Постоянно	Кемайкина Г.И.

Соглашение по охране труда подписали:

**От работодателя:**

Заведующий МБДОУ

«Детский сад № 128»

\_\_\_\_\_ Кемайкина Г.И.

**От работников:**

Председатель первичной профсоюзной

организации МБДОУ «Детский сад №128»

\_\_\_\_\_ Шевченко И.С.

« \_ » \_\_\_\_\_ апрель \_\_\_\_\_ 20\_\_ г

«\_ \_» \_\_\_\_\_ апрель 20\_\_ г

21

Заведующий МБДОУ № 128  
Кемайкина Г. И.

