

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
« Центр развития ребёнка – детский сад « Алёнушка »

на 2015 – 2018 г.г.

От работодателя:

Заведующий МБДОУ  
«ЦРР – детский сад « Алёнушка »



От работников:

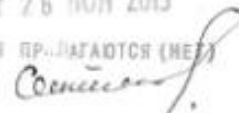
председатель первичной профсоюзной  
организации МБДОУ «ЦРР – детский сад  
«Алёнушка»

  
/А.А.Стяжкина/

3 РЕГИСТРИРОВАНО  
в ММТ. УД ОБРАЗОВАНИЯ АО

№568 от 26 НОЯ 2015

Замечания предлагаются (нет)

Подпись 

## 1. 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 МБДОУ «ЦРР – детский сад «Алёнушки» (далее – Центр)

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Законом Архангельской области "О социальном партнерстве в сфере труда в Архангельской области", «Архангельским областным трехсторонним соглашением, заключенным между объединениями профсоюзных организаций Архангельской области, объединениями (союзами) работодателей Архангельской области и Правительством Архангельской области по вопросам социально-трудовых отношений на 2015 – 2017 годы», «Отраслевым территориальным соглашением, регулирующим социально – трудовые отношения в муниципальных образовательных учреждениях Устьянского района на 2015 – 2017 годы» (далее – территориальное соглашение) и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательных учреждений (далее – образовательная организация) 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.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

**работники Центра** (далее – работники), являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз),

в лице их представителя – первичной профсоюзной организации -

**Стяжкиной Анны Александровны** (далее – профсоюзная организация);

**работодатель** в лице его представителя – **Тетериной Светланы Валентиновны**, заведующего Центром.

Работодатель признаёт профсоюзную организацию в лице её выборного профсоюзного органа (профсоюзного комитета) единственным полномочным представителем работников, осуществляющим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, отраслевым, региональным и территориальным соглашениями, Законом Архангельской области «О социальном партнерстве в сфере труда в Архангельской области».

1.4. Профсоюзная организация представляет в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников, являющихся членами профсоюза, и при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем – интересы всех работников, независимо от их членства в профсоюзе. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить выборный профсоюзный орган первичной профсоюзной организации (далее – профком) представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам

индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной профсоюзной организацией.

**1.5.** Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Центра, (в том числе – совместителей).

**1.6.** Работодатель знакомит с текстом коллективного договора всех работников, работающих в Центре, в течение 5 дней со дня его подписания, а вновь поступающих на работу - до подписания трудового договора.

**1.7.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора с руководителем Центра.

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

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

**1.10.** При ликвидации Центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

**1.11.** В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

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

**1.13.** Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами.

**1.14.** Текущий контроль за выполнением коллективного договора осуществляет комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии с Положением о комиссии (Приложение № 1).

**1.15.** Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению коллективного договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц. Ежегодно работодатель направляет в профсоюзную организацию информацию по выполнению коллективного договора и предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками.

**1.16.** Информация о выполнении настоящего коллективного договора по предложению одной из сторон может рассматриваться на совместном заседании администрации и профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и ежегодно доводится до сведения работников на общем собрании.

**1.17.** Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

**1.18.** Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора.

1.19. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

## II. Формы управления учреждением.

### Перечень и порядок принятия локальных нормативных актов.

2.1. Стороны определяют следующие формы управления Центром непосредственно работниками и через профсоюзный комитет:

- учет мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии со ст.372, 373 Трудового кодекса РФ;

- согласование, представляющее собой принятие решения руководителем Центра по утверждению локального нормативного акта только после проведения взаимных консультаций с профсоюзным комитетом и получения согласия профсоюзного комитета, выраженного в письменной форме, на утверждение соответствующего локального нормативного акта;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 Трудового кодекса РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

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

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- другие формы.

2.2. При принятии следующих локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, стороны исходят из того, что работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;

- 2) Положение о системе оплаты труда работников (с приложениями);

- 3) Положение о премировании работников;

- 4) Тарификационные списки педагогических работников;

- 5) Штатное расписание;

- 6) Соглашение по охране труда;

- 7) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

- 8) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

- 9) График сменности сторожей, воспитателей;

- 10) График отпусков;



11) Форма расчетного листка;

12) Должностные обязанности работников;

13) График проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах;

14) Положение о порядке и условиях предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков за ненормированный рабочий день;

15) Положение о порядке и условиях оказания материальной помощи работникам образовательной организации;

16) Положение о порядке и условиях выплаты выходного пособия в связи с увольнением работников на пенсию по возрасту или по состоянию здоровья;

17) График прохождения педагогических работников на соответствие занимаемой должности;

Работодатель знакомит работников под роспись с вновь принятыми локальными нормативными актами не позднее 5 рабочих дней.

**2.3. С учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета производится:**

1) установление сроков выплаты заработной платы работникам;

2) привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);

3) установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом более 2 часов;

4) привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

5) принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены;

6) изменение условий труда;

7) установление размеров повышения заработной платы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;

8) размеры повышения заработной платы за работу в ночное время;

9) установление, изменение размеров и снятие всех видов (части) надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда;

10) распределение премиальных выплат и использование экономии фонда оплаты труда;

11) расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников;

- 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;

**2.4. С согласия профсоюзного комитета производится:**

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении членов выборного профсоюзного органа первичной организации Профсоюза;

**2.5. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится:**

- увольнение председателя и членов профсоюзного комитета в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после окончания срока полномочий по основаниям:

- сокращение численности или штата работников;

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

### III. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

#### 3.1. Стороны исходят из того, что:

3.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения и прекращения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ). Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, территориального Соглашения, настоящего коллективного договора, устава учреждения, локальных нормативных актов учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, территориальным Соглашением, настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.1.2. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников, наряду с обязательными условиями, содержащимися в статье 57 ТК РФ, являются:

- объем учебной нагрузки, установленный работнику при тарификации, условия и порядок изменения размера учебной (педагогической) нагрузки;
- условия оплаты труда, включая размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, установленных за исполнение работником своих трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- повышающие коэффициенты к должностному окладу, ставке заработной платы;
- конкретные размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также в условиях, отклоняющихся от нормальных, и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев.

3.1.3. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

3.1.4. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера должностного оклада, ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам Центра), не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора в письменной форме.

**3.1.5.** Работодатель обязан до подписания трудового договора ознакомить работника под роспись с уставом Центра, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Центре и относящимися к трудовой деятельности работника.

**3.1.6.** Контроль за соблюдением в Центре трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется в соответствии с федеральными и областными законами областной и местной организациями профсоюза работников образования, первичной профсоюзной организацией, правовой инспекцией труда Профсоюза, а также иными уполномоченными органами, предусмотренными трудовым законодательством.

### **3.2. Стороны согласилась:**

**3.2.1.** При заключении трудового договора с работниками руководствоваться нормами трудового права РФ и Архангельской области;

**3.2.2.** Оформить в письменной форме трудовые договоры с работниками, с которыми они не были заключены ранее при приеме на работу (при наличии их согласия);

**3.2.3.** Выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по пункту 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора по причинам организационного или технологического характера.

**3.2.4.** При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ, имеют:

- 1) работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- 2) работники, не имеющие дисциплинарных взысканий;
- 3) работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- 4) работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее двух лет;

**3.2.5.** Представлять профсоюзному комитету информацию по вопросам, касающимся трудовых отношений с работниками, в недельный срок со дня получения письменного запроса.

В недельный срок рассматривать представления соответствующих выборных органов о выявленных нарушениях норм трудового права и информировать профсоюзный комитет о результатах рассмотрения требований и принятых мерах.

### **3. Профсоюзная Организация обязуется:**

**3.3.1.** В целях оказания помощи руководителю Центра осуществлять методическую и правовую помощь по оформлению трудового договора и дополнительных соглашений к нему, формулировок приказов и записей в трудовые книжки.



**3.3.2.** Силами правовой инспекции труда Профсоюза предоставлять работникам – членам Профсоюза бесплатную правовую помощь и защиту в вопросах:

- 1) трудовых, профессиональных, жилищно-бытовых и социально-экономических отношений;
- 2) правового обучения членов Профсоюза и своевременного информирования об изменениях законодательства Российской Федерации и Архангельской области;
- 3) защиты их трудовых прав во время переговоров с работодателем, при разрешении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам и судах;
- 4) подготовки исковых заявлений и других документов в суды, прокуратуру и государственную инспекцию труда;
- 5) представительства прав и интересов в судебных органах, в том числе по вопросам защиты пенсионных прав работников учреждения;
- 6) обжалования решений судов общей юрисдикции в порядке, предусмотренном гражданским процессуальным законодательством.

**3.3.3.** Обеспечить контроль за своевременным заключением трудовых договоров в письменной форме с вновь принимаемым на работу лицами, вступившими в Профсоюз, в том числе:

- с письменного согласия работника председатель профсоюзной организации, или лицо им уполномоченное, в течение пяти дней с момента заключения трудового договора, обеспечивает его правовую экспертизу;
- в случае несоответствия трудового договора действующему законодательству Российской Федерации направляет работодателю представление о принятии соответствующих мер.

**3.3.4.** Не реже одного раза в год в соответствии с планом первичной профсоюзной организации проводить проверки правильности внесения записей в трудовые книжки и оформления личных дел работников – членов Профсоюза.

**3.3.5.** Проводить проверки соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

**3.3.6.** Обеспечить контроль за соблюдением трудовых прав работников – членов Профсоюза:

- в течение пяти рабочих дней рассматривать заявления работников – членов Профсоюза по вопросам нарушения их трудовых прав;
- направлять представления работодателю и, в случае необходимости, информировать государственную инспекцию труда о допущенных нарушениях прав работников с целью их устранения.

**3.3.7.** Рассматривать обращения работодателя для учета мотивированного мнения профсоюзного комитета по вопросам привлечения работников – членов Профсоюза к



сверхурочным работам, работам в выходные и нерабочие праздничные дни и другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами.

#### IV. Оплата и нормирование труда

##### 4.1. Стороны исходят из того, что:

4.1.1 Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 20 число текущего месяца и 5 число следующего месяца. При совпадении дня выдачи заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне выходного или праздничного дня.

4.1.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством, Положением о системе оплаты труда работников Центра, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовыми договорами;

4.1.3. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ). На период приостановки работы за работником сохраняется средняя заработная плата.

##### 4.1.4. Изменение оплаты труда производится:

- 1) при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки заработной платы, должностного оклада;
- 2) при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- 3) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- 4) при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- 5) при награждении отраслевыми наградами (ведомственными знаками отличия) - с даты награждения;
- 6) при окончании действия квалификационной категории - со дня окончания срока действия квалификационной категории.

4.1.5. При наступлении у работника права на изменение (увеличение или уменьшение) размера должностного оклада, ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.1.6. Штатное расписание Центра формируется с учетом установленной предельной наполняемости групп в соответствии с санитарными нормами и нормативными актами федеральных органов власти. Превышение количества обучающихся (воспитанников группы) компенсируется воспитателю установленным доплатой (надбавки), размер которой определяется локальным нормативным актом Центра (Приложением №4 к Положению оплаты труда);

4.1.7. Экономия средств фонда оплаты труда Центра в соответствии с настоящим коллективным договором и Положением о системе оплаты труда сотрудников Центра (далее - Положением о системе оплаты труда) по согласованию профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации может направляться на оказание дополнительной

материальной помощи на основе Положения о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам Центра. (Приложение № 2).

**4.1.8.** При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере 1% ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

**4.1.9.** Оплата труда работникам, осуществляющим наставничество, производится в повышенном размере и не может быть менее 10% от ставки заработной платы, должностного оклада. Конкретный размер повышенной оплаты труда за наставничество определяется на основании (Приложения №4 к Положению о системе оплаты труда);

**4.1.10.** Оплата труда работнику, лауреату конкурса «Учитель года» («Воспитатель года» и пр.), проводимого на уровне Российской Федерации, Архангельской области, производится в повышенном размере. (Приложением №4 к Положению о системе оплаты труда);

**4.1.11.** Оплата труда работнику, победителю районного конкурса («Воспитатель года», производится в повышенном размере. (Приложением №4 к Положению о системе оплаты труда);

**4.1.12.** При разработке и утверждении в Центре показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления выплат стимулирующего характера учитываются следующие принципы:

1) принцип справедливости - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику учреждения;

2) принцип предсказуемости - работник учреждения должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

3) принцип адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника учреждения в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

4) принцип объективности - размер вознаграждения работника учреждения должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

5) принцип своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

6) принцип прозрачности - принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представитель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

**4.1.13.** Оплата труда работников Центра, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается по результатам аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных

трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах.

**4.1.14.** При выявлении вредных производственных факторов по результатам аттестации рабочих мест или (специальной оценки условий труда) с вредными, не предусмотренными действующими Перечнями, а также Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, работникам Центра устанавливаются компенсации, предусмотренные постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 года № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда».

**4.1.15.** Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

**4.1.16.** В целях повышения заинтересованности работников при выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическим работникам устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности), в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой учитываются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)



Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	музыкальный руководитель
--	--------------------------

#### 4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Информировать работников не реже одного раза в полугодие о расходовании средств, направленных на стимулирующие выплаты.

4.2.2. В случае организации и проведения первичной организацией профсоюза забастовки ввиду невыполнения или нарушения условий настоящего коллективного договора, а также в случае невыплаты или задержки в выплате заработной платы выплачивать работникам компенсацию за все дни забастовки в размере средней заработной платы.

#### 4.3. Профсоюз обязуется:

4.3.1. В период проведения тарификации проводить проверку правильности распределения учебной (педагогической) нагрузки, исчисления педагогического стажа, определения образования педагогических работников – членов Профсоюза и на основе этих данных - определять правильность исчисления заработной платы.

4.3.2. Представлять интересы работников – членов Профсоюза при принятии решений комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда Центра, в том числе проводить проверку правильности начисления стимулирующих и премиальных выплат работникам – членам Профсоюза и их соответствия Положению о системе оплаты труда.

4.3.3. Оказывать правовую помощь работникам – членам Профсоюза в случаях уменьшения или снятия выплат компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премий).

### V. Рабочее время и время отдыха

#### 5.1. Стороны исходят из того, что:

5.1.1. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы Центра, режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников Центра устанавливается работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации, по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляется в Правилах внутреннего трудового распорядка Центра.

Вопрос о необходимости нахождения или отсутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем Центра по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.1.2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере и в тройном размере, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день определяются соглашением сторон и не могут быть ниже предусмотренным настоящим коллективным договором, положением о системе оплаты труда работников, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

5.1.3. Сверхурочная работа воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей, сторожей, а также работа, выполняемая работниками по другим должностям, предусмотренным штатным расписанием, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами нормы рабочего времени, установленного графиками работ, оплачивается в повышенном размере, предусмотренном ст. 152 ТК РФ.

5.1.4. Для женщин, работающих в учреждении, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, за исключением отдельных категорий педагогических работников, для которых нормативными правовыми актами Российской Федерации предусмотрена меньшая продолжительность рабочей недели. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.1.5. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков педагогическим работникам осуществляется по окончании учебного года в летний период (других работников учреждения - в течение календарного года) в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления следующего календарного года (ст. 123 ТК РФ).

5.1.6. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях, установленных трудовым законодательством.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся за дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

5.1.7. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев, продолжительность его должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться

в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника.

Педагогическим работникам, отработавшим в соответствующем рабочем периоде не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

**5.1.8.** Каждый педагогический работник не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеет право на длительный отпуск, сроком до одного года.

**5.1.9.** Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест (или) специальной оценки условий труда обеспечивается право на дополнительный отпуск продолжительностью 7 календарных дней и сокращенный рабочий день. Перечень должностей определен в **Приложении № 3** к коллективному договору.

**5.1.10.** Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Положение, перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определен в **Приложении № 4** к данному коллективному договору.

**5.1.11.** Работникам (по их письменному заявлению) предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- 1) при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 дня;
- 1) в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- 2) для проводов детей в армию - 1 день;**
- 3) бракосочетание работника - 3 дня, бракосочетание детей работника - 2 дня;
- 4) в связи со смертью близких родственников – 3 дня;

**5.1.13.** За работу с локальными нормативными актами Центра и работу в составе коллегиальных органов (комиссий) Центра - председателю первичной профсоюзной организации предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск - 3 календарных дня.

## **5.2. Профсоюз обязуется:**

**5.2.1.** Контролировать соблюдение графика отпусков работников на очередной календарный год, принятого с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

**5.2.2.** Ежегодно проводить проверки правильности предоставления и оплаты отпусков работникам – членам Профсоюза.

**5.2.3.** Контролировать соблюдение прав работников – членов Профсоюза при отзыве их из отпуска.



5.2.4. Предоставлять работникам – членам Профсоюза, бесплатные консультации по вопросам рабочего времени и времени отдыха, представлять их интересы в комиссии по трудовым спорам, суде.

5.2.5. Знакомить работников – членов Профсоюза с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Архангельской области, регулирующими режим работы и отдыха работников.

## VI. Социальные гарантии, льготы и компенсации

### 6.1. Стороны согласились:

6.1.1. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

6.1.2. В случае истечения у педагогического и руководящего работника срока действия квалификационной категории по заявлению работника сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год в следующих случаях:

1) возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;

2) возобновления педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности;

3) возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;

4) возобновления педагогической деятельности после окончания длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации;

5) в случае обучения в учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, по очно-заочной форме по профилю деятельности;

6) педагогическим работникам, которым до выхода на пенсию по старости осталось не более одного года;

7) в связи с возобновлением работы после увольнения по сокращению численности или штата работников – со дня возобновления работы;

8) в случае выявления нарушения «Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», допущенного руководителем соответствующего муниципального учреждения;

9) при переходе из Управления образования администрации МО «Устьянский муниципальный район» на работу в Центр;

10) педагогическим работникам (работающим пенсионерам), которые по окончании учебного года увольняются, сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории по 31 августа текущего учебного года;

11) в период рассмотрения региональной аттестационной комиссией заявления педагогического работника муниципальных учреждений об аттестации и (или) в период ее прохождения сохранить уровень оплаты труда в соответствии с имевшейся квалификационной категорией до получения аттестационных материалов.

Оплата труда педагогических работников Центра в перечисленных случаях определяется Положением о системе оплаты труда и устанавливается приказом руководителя Центра в пределах фонда оплаты труда Центра.

6.1.3. Для следующих категорий педагогических работников Центра аттестация в целях установления квалификационной категории проводится по итогам анализа профессионального портфеля педагогических достижений аттестуемого работника:

- педагогические работники, имеющие государственные и (или) отраслевые и (или) региональные награды, при условии их соответствия профилю педагогической деятельности;
- педагогические работники – победители конкурсного отбора федерального и (или) регионального уровня в рамках приоритетного национального проекта «Образование» за последние пять лет;
- педагогические работники – победители, призеры и лауреаты очных общероссийских и региональных конкурсов профессионального мастерства («Учитель года», «Сердце отдаю детям», «Воспитать человека» и др.) за последние пять лет;
- педагогические работники – специалисты (эксперты) регионального банка при условии их участия в выполнении экспертных работ не менее пяти раз в год в течение пяти лет, предшествовавших его аттестации.

6.1.4. При направлении работодателем педагогических работников для повышения квалификации, получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, а также для участия в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника, за ними сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы в соответствии со статьей 187 ТК РФ.

Работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации, получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, а также для участия в аттестационных процедурах с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Особенности порядка направления работников в служебные командировки, сроки служебной командировки, нормы возмещения командировочных расходов и порядок предоставления отчетности по окончании служебной командировки определяются на

исполнения нормативно – правовых актов органа местного самоуправления (постановлений администрации МО «Устьянский муниципальный район»).

**6.1.5.** Работники имеют право на основании законодательства Архангельской области на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно, а также оплату стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания.

При использовании работником личного транспорта для проезда к месту использования отпуска и обратно, а также для проезда в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, компенсации подлежат и расходы, связанные с проездом по платным участкам дороги.

**6.1.6.** Работникам в соответствии с законодательством Архангельской области выплачивается:

1) материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года;

2) единовременное выходное пособие в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при выходе работника учреждения на пенсию по возрасту впервые или состоянию здоровья.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника один раз в календарном году. Материальная помощь состоит из персонального (фиксированного) оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за норму рабочего времени.

Выплата выходного пособия производится в соответствии с учетом Положения о выплате единовременного выходного пособия в связи с выходом на пенсию по возрасту или состоянию здоровья в Центре (Приложение № 5 к настоящему коллективному договору).

**6.1.7.** Педагогическим работникам, работающим и проживающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) выплачивается компенсация за фактические расходы, понесенные по оплате жилья, отопления и освещения в соответствии с законодательством Архангельской области.

**6.1.8.** При рассмотрении вопроса о представлении работников к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

## **6.2. Стороны считают необходимым:**

**6.2.1.** Сохранить существующий уровень прав и гарантий по предоставлению компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и



освещения педагогическим работникам Центра в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа).

6.2.2. Сохранить систему мер по социальной поддержке работников.

### 6.3. Профсоюз обязуется:

6.3.1. Оказывать необходимую помощь педагогическим работникам – членам Профсоюза – в получении права на досрочную трудовую пенсию в случаях неправомерного отказа отделениями Пенсионного фонда Российской Федерации в назначении данной пенсии.

6.3.2. Способствовать организации оздоровления работников – членов Профсоюза учреждения через систему санаториев, профилакториев путем взаимодействия с областной организацией профсоюза работников образования, Федерацией профсоюзов Архангельской области.

6.3.3. Способствовать оздоровлению детей работников – членов Профсоюза в детских оздоровительных лагерях.

## VII. Охрана труда и здоровья работников

### 7.1. Работодатель:

7.1.1. Осуществляет руководство и контроль за состоянием условий в охране труда в Центре.

7.1.2. Обеспечивает проведение в Центре специальной оценки условий труда с последующей сертификацией в сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

7.1.3. Обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.1.4. Организует проверку знаний работников по охране труда.

7.1.5. Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных документов.

7.1.6. Обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.7. Один раз в полгода информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.1.8. При разработке сметы расходов Центра на соответствующий финансовый год и плановый период предусматривает затраты Центра на охрану труда: проведение первоначальных медицинских осмотров (обследований) работников, проведение специальной оценки условий труда, приобретение СИЗ, выплату компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, и другие мероприятия в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда.

7.1.9. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников и несчастных случаев с работниками и обучающимися, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год для последующего рассмотрения на совместном заседании профсоюзного

комитета первичной профсоюзной организации и представителей работодателя с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.1.10. Информировать профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации до 15 января каждого года о состоянии производственного травматизма среди работников и обучающихся в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных условиях труда, о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затраты на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медицинских обследований, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.

7.1.11. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части страховых взносов (до 20 %) на предпринятые меры по сокращению производственного травматизма, проведения специальной оценки условий труда, приобретения спецодежды, а также санаторно-курортных путевок.

7.1.12. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда учреждения в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

7.1.13. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также осуществляют компенсационные выплаты работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда в порядке и по нормам, в соответствии с **Приложением № 6** настоящего коллективного договора и **Приложением №3** к Положению о системе оплаты труда «Выплата компенсационного характера в Центре»

7.1.14. Обеспечивает за счет средств Центра и в рабочее время проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) и технической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и заработка на время прохождения указанных мероприятий.

7.1.15. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и специальных инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и обучающимися учреждения. Предоставляет информацию в профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.1.16. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности либо производит оплату возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.1.17. Предоставляет уполномоченным лицам по охране труда не менее двух часов рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в Центре с сохранением заработной платы (или по соглашению сторон трудового договора данным

работникам может устанавливаться стимулирующая выплата в соответствии с Приложением №4 к Положению о системе оплаты труда);

## **7.2. Организация профсоюза:**

7.2.1. Организует работу по избранно уполномоченных лиц по охране труда первичной профсоюзной организации, участвует в формировании и организации работы совместной комиссии по охране труда.

7.2.2. Силами уполномоченных лиц по охране труда профсоюзной организации осуществляет общественный контроль за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

7.2.3. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, оказывает практическую помощь в реализации этих прав.

7.2.4. Организует проведение проверок состояния охраны труда в Центре, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных, соглашением и программами по созданию безопасных условий в Центре.

7.2.5. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в Центре либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.2.6. Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов Профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

7.2.7. Принимает участие в разработке и согласовании локальных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

7.2.8. Направляет технических инспекторов труда Архангельской межрегиональной общественной организации профсоюза для участия в работе комиссий по расследованию групповых и тяжелых несчастных случаев со смертельным исходом, происшедшими с работниками – членами профсоюза.

7.2.9. Осуществляет контроль за выполнением работодателем обязанности по обязательному социальному страхованию работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

## **7.3. Стороны совместно обязуются:**

7.3.1. Выполнять представления и требования технических инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных лиц по охране труда, выданных работодателям по итогам проверок соблюдения государственных нормативных требований охраны труда, пожарной и экологической безопасности.



7.3.2 Разрабатывать предложения по улучшению условий и охраны труда работников Центра.

7.3.3 Добиваться улучшения финансирования Центра на проведение мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда.

7.3.4 Проводить мероприятия:

- на улучшение состояния здоровья работников;
- на соблюдение трудового законодательства при предоставлении работникам, работающим во вредных условиях труда, соответствующих гарантий и компенсаций;
- на выполнение Соглашения по охране труда (**Приложение № 7**).

#### **VIII. Содействие занятости, дополнительному профессиональному обучению и закреплению педагогических кадров в учреждении**

**8.1. Стороны совместно:**

8.1.1 Рассматривают вопросы занятости, организации дополнительного профессионального обучения высвобождаемых работников.

8.1.2 Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников.

8.1.3 Принимают меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников.

**8.2. Стороны договорились:**

8.2.1 Не осуществлять организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение педагогических работников Центра до окончания учебного года.

8.2.2 Проводить совместные консультации по вопросам реорганизации и (или) ликвидации Центра, трудоустройства высвобождаемых работников. Обеспечивать выплаты и компенсации этим работникам в порядке и размерах, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

8.2.3 Предоставлять время высвобождаемым работникам для поиска работы в течение рабочего дня (не менее 2 часов в неделю).

8.2.4 Не допускать увольнения работников за два года до наступления пенсионного возраста.

**8.3. Работодатель обязуется:**

8.3.1 Обеспечить Центр квалифицированными кадрами и создать условия для непрерывного профессионального образования работников.

8.3.2 Обеспечивает информирование профсоюзного комитета о намерениях реорганизации и (или) ликвидации образовательной организации и её последствиях не позднее, чем за два месяца до принятия окончательного решения об этом (не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников).

#### **8.4. Организация Профсоюза:**

Представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

#### **IX. Дополнительные меры по созданию условий для привлечения к работе молодых педагогов**

##### **9.1. Стороны договорились:**

**9.1.1.** Содействовать повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодых педагогов. Обеспечить их правовую и социальную защищенность.

**9.1.2.** Содействовать реализации права работников из числа молодежи на получение субсидий на приобретение жилых помещений в рамках реализации мероприятий по обеспечению жильем отдельных категорий граждан Федеральной целевой программы «Жилище» на 2011-2015 годы и долгосрочных целевых программ Архангельской области, содержащих мероприятий по улучшению жилищных условий молодых педагогов.

##### **9.2. Работодатель:**

**9.2.1.** Создает условия для труда и быта молодым педагогам, а именно:

1) организует работу по формированию и обучению кадрового резерва руководителей Центра из числа молодых педагогов;

2) закрепляет наставников за работниками из числа молодежи в первые три года их работы в Центре. Устанавливает наставникам доплаты за работу с молодежью в размере 30% от ставки заработной платы (должностного оклада);

3) предоставляет дополнительные гарантии и компенсации работникам из числа молодежи, получающим профессиональное образование без отрыва от производства в соответствии с законодательством РФ.

**9.2.2.** При приеме на работу молодых специалистов, окончивших учреждения высшего и среднего профессионального образования, впервые приступивших к исполнению трудовых обязанностей по специальности, устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата в размере не менее 20% должностного оклада, ставки заработной платы (окончившим образовательные учреждения с отличием – 30 процентов) в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности.

В случае нахождения молодого специалиста в отпусках по беременности и родам и (или) по уходу за ребенком в течение первых трех лет со дня окончания образовательного учреждения, срок осуществления этих выплат продлевается до трех лет фактической работы после выхода работника из этого отпуска.

**9.2.3.** Молодым специалистам в возрасте до 30 лет процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в районах

Север и приравненным к ним местностям, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет.

## **X. Гарантии профсоюзной деятельности.**

**18.1. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:**

- обеспечить работодателем и его полномочными представителями прав и гарантий Профсоюза, создание условий для его деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- предоставлять профсоюзному комитету информации по вопросам труда, заработной платы, другим вопросам социально-экономического характера, затрагивающим интересы членов Профсоюза;
- обеспечивать своевременное представление профсоюзному комитету информации о проектах локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, для предварительного согласования (учета мнения) с профсоюзным комитетом;
- способствовать предотвращению индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- информировать друг друга о выявленных нарушениях трудового законодательства и настоятельно коллективного договора для решения конфликтов во внесудебном порядке;

### **18.2. Работодатель обязуется:**

**18.2.1.** Соблюдать в рамках законодательства и настоящего коллективного договора права и гарантии первичной профсоюзной организации, членов Профсоюза, поддерживать их деятельности.

**18.2.2.** В недельный срок с момента получения рассматривать обращения, представления (требования) и предложения выборных профсоюзных органов, представления правовой инспекции труда Профсоюза и давать письменные мотивированные ответы соответствующему органу профсоюзной организации о возможности рассмотрения данного требования и принятых мерах.

**18.2.3.** Способствовать обеспечению участия представителей профсоюзного комитета в работе профсоюзных конференций (совещаний, собраний), в работе представительской комиссий, трудовых арбитражей, в тарификационной, аттестационной и других комиссиях, созданных в образовательной организации для регулирования трудовых отношений.

**18.2.4.** Членов профсоюзного комитета (других членов Профсоюза - по решению профсоюзного комитета) освобождать от работы для участия в профсоюзной учебе, конференциях, собраниях, созываемые Профсоюзом, с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

**18.2.5.** Безвозмездно предоставить в пользование профсоюзному комитету необходимое помещение с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной



для работы своего профсоюзного комитета и для проведения профсоюзных собраний, оплаты связи, а при необходимости - транспортные средства. Предоставить возможность для размещения информации о работе первичной профсоюзной организации на стендах для работников месте.

10.2.6. Не препятствовать посещению Центра представителями профсоюзных органов для реализации уставных задач.

10.2.7. Ежемесячно в день выплаты заработной платы перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза.

10.2.8. По письменному заявлению работников, не состоящих в Профсоюзе, но являющихся членами профсоюзного комитета представлять их интересы при заключении и выполнении настоящего коллективного договора, ежемесячно перечислять на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере 10 процентов.

10.2.9. Включать представителей профсоюзного комитета в состав следующих комиссий учреждения:

- квалификационную;
- аттестационную;
- специальной оценки условий труда рабочих мест;
- охраны труда;
- обязательному страхованию;
- пенсионному и премированию работников;
- расследованию несчастных случаев на производстве и др.

## **XI. Заключительные положения.**

11.1. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора

11.2. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 22 октября 2015 года и действует в течение трех лет. Если за месяц до истечения срока коллективного договора ни одна из сторон не заявит о его прекращении, стороны имеют право продлить действие данного коллективного договора на срок три года.

11.3. Изменения и дополнения могут вноситься в коллективный договор только по соглашению сторон, оформляются в форме дополнения к коллективному договору и являются его составной частью.

11.4. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством и настоящим коллективным договором.

11.5. Внесенные сторонами изменения и (или) дополнения, рассматриваются комиссией по разработке и заключению коллективного договора, доводятся до сведения

...профсоюзной организации и утверждаются решением общего собрания работников Центра.

12.6. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по коллективному договору виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством РФ.

12.7. Настоящий коллективный договор составлен в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу: два экземпляра – для Сторон настоящего коллективного договора, один экземпляр – для Министерства труда, занятости и социального развития Ленинградской области, уполномоченного ст.50 ТК РФ на предоставление государственной услуги по уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений.

От работодателя:

Исполнительный директор ООО «ЦПП – Инжиниринг «Альбус»

С.В. Тетерина С.В. Тетерина  
(подпись, Ф.И.О.)



От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

А.А. Стяжкина А.А. Стяжкина  
(подпись, Ф.И.О.)

«13» ноября 2015.

Приложение № 1

К коллективному договору

ПРИНЯТО:

на общем собрании коллектива работающих

13 ноября 2015 г.

Протокол № 3 от «13» ноября 2015 г.

Согласовано с профсоюзным комитетом

10 ноября 2015 г.

Земченко В.И.  
Председатель профсоюзного комитета

Стяжкина А.А. А.А. Стяжкина

УТВЕРЖДАЮ:

Приказ № 8-71 от  
«13» ноября 2015 г.

Заведующий МБДОУ «ЦРР - детский сад  
«Алёнушка»

Тетерина С.В. С.В. Тетерина

## ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по регулированию социально - трудовых отношений  
в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении  
« Центр развития ребёнка – детский сад « Алёнушка »

### 1. Общие положения.

1.1. Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее – комиссия) в МБДОУ « ЦРР – детский сад « Алёнушка » является органом системы социального партнерства.

1.2. Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), федеральным законодательством и законодательством Архангельской области об образовании, настоящим Положением, иными нормативными актами, действующими на территории Архангельской области и Устьянского района, «Архангельским областным трехсторонним соглашением, заключенным между объединениями профсоюзных организаций Архангельской области, объединениями (союзами) работодателей Архангельской области и Правительством Архангельской области по вопросам социально-трудовых отношений на 2015 – 2017 годы», «Отраслевым территориальным соглашением, регулирующим социально – трудовые отношения в муниципальных образовательных учреждениях Устьянского района на 2015 – 2017 годы»

1.3. Состав комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей в соответствии со статьей 24 ТК РФ.



## 2. Цели и задачи комиссии.

### 2.1. Основными целями комиссии являются:

- 1) регулирование социально-трудовых отношений в Центре через осуществление коллективных переговоров, заключение и реализацию данного коллективных договоров;
- 2) развитие социального партнерства в Центре;
- 3) содействие урегулированию коллективных трудовых споров в Центре.

### 2.2. Основными задачами комиссии являются:

- 1) урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации коллективного договора;
- 2) контроль за выполнением коллективного договора;
- 4) недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников образовательного учреждения, установленных законодательством о труде, законодательством об образовании, отраслевыми соглашениями;
- 5) обсуждение проектов локальных нормативных правовых актов образовательного учреждения, содержащих нормы трудового права;
- 7) согласование мнений сторон при необходимости внесения поправок, изменений, дополнений в действующий коллективный договор;
- 8) подготовка коллективного договора на следующий срок.

## 3. Права комиссии.

### 3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

- 1) координировать совместные действия сторон коллективного договора по регулированию социально-трудовых отношений и разногласий сторон, предотвращению коллективных трудовых споров в Центре;
- 2) контролировать ход выполнения коллективного договора;
- 3) в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, вносить предложения в Государственную инспекцию труда в Архангельской области и НАО об отмене локальных нормативных актов Центра или их части, если они противоречат законодательству и (или) ухудшают положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством, соглашениями, коллективным договором;
- 4) получать информацию о финансово-экономическом положении Центра, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения коллективного договора;
- 5) вносить предложения

« порядок проведения мероприятий, направленных на выполнение условий коллективного договора;

« привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации коллективного договора и решений комиссии.

#### **4. Организация деятельности комиссии.**

4.1. Работу комиссии организуют руководитель Центра и председатель первичной организации профсоюза.

В случае их отсутствия работу комиссии организуют их заместители.

4.2. Комиссия избирает секретаря, ведущего протоколы заседаний комиссии.

4.3. В заседаниях комиссии могут участвовать должностные лица и специалисты исполнительных органов государственной (муниципальной) власти, эксперты, представители профсоюзных органов, не входящие в состав комиссии.


4.4. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости с учетом оперативного решения возникающих неотложных вопросов.

#### **5. Срок полномочий комиссии.**

5.1. Комиссия осуществляет свои полномочия в период действия коллективного договора. В случае продления действия коллективного договора полномочия комиссии продлеваются.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к коллективному договору

Принято на общем собрании работающих с  
участием первичной профсоюзной  
организации МБДОУ «ЦРР – детский сад  
«Алёнушка»  
Приказ № 3 от 13 июля 2015 г.  
 2015 г.  
Председатель профсоюзного комитета  
А.А. Стяжкина

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий Муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
«Центр развития ребёнка – детский сад  
«Алёнушка»  
Приказ № 76 от 13 июля 2015 г.  
 С.В. Тетерева



ПОЛОЖЕНИЕ

«порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам  
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения « Центр  
развития ребёнка – детский сад « Алёнушка»

I. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 38 областного закона «Об образовании в Архангельской области» с целью оказания материальной помощи работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения « Центр развития ребёнка – детский сад « Алёнушка» (далее – Центр).

1.2. Средства учредителя, направляемые на оказание материальной помощи работникам Центра, входят в фонд оплаты труда.

1.3. Оказание материальной помощи производится в соответствии с настоящим Положением и Положением о системе оплаты труда образовательного учреждения.

II. Порядок и условия выплаты материальной помощи.

2.1. Материальная помощь работникам Центра выплачивается только по основному месту работу (по основной должности) и начисляется одновременно один раз в год по заявлению работника в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на основании приказа руководителя Центра.

2.2. Заявления подаются работниками Центра по мере необходимости оказания им материальной помощи, но в пределах того календарного года, на который планировался данный вид расхода.



2.3. Материальная помощь выплачивается также работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, длительных отпусках, предоставляемых педагогическим работникам на основании статьи 335 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Дополнительно материальная помощь может быть также оказана работнику Центра за счет эквивалента фонда оплаты труда в связи со значимыми событиями в его жизни:

- вступление в брак – 5000 рублей;
- тяжелая болезнь – 10 000 рублей;
- смерть близких родственников – 5 000 рублей;
- стихийное бедствие или авария, повлекшие за собой ущерб имуществу – 20 000 рублей;
- несчастный случай – 5000 рублей

К заявлению на дополнительную материальную помощь предъявляются ксерокопии подтверждающих документов.

2.5. Материальная помощь и дополнительная материальная помощь выплачивается без начисления районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

2.6. За работниками сохраняется право на получение материальной помощи также в случаях увольнения. В этих случаях материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени в текущем году.

2.7. При увольнении работника Центра за виновные действия материальная помощь не выплачивается.

Приложение №3

К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка - детский сад «Алёнушка»

Приказ № 87 от «13» ноября 2015г.

*Тетерина* Е.В. Тетерина



Принят на общем собрании работающих с участием первичной профсоюзной организации МБДОУ «ЦРР - детский сад «Алёнушка»

Собрание № 5 от 13 ноября 2015г.

*Стежкина* А.А. 2015г.

Председатель профсоюзного комитета  
*Стежкина* А.А. Стежкина

Перечень

профессий и должностей работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка - детский сад «Алёнушка», которым в связи с вредными условиями труда, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск

Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1	2
1. главный бухгалтер	7
2. бухгалтер	7
3. заведующий детским садом	7
4. старший методист	7
5. старший воспитатель	7
6. воспитатель	7
7. музыкальный руководитель	7
8. заведующий хозяйством	7
9. повар	7
10. подсобный рабочий кухни	7
11. кассирша	7
12. младший воспитатель	7
13. машинист по стирке белья и ремонту спецодежды	7
14. учитель - логопед	7
15. педагог - психолог	7
16. социальный педагог	7
17. инструктор по физкультуре	7
18. уборщик производственных и служебных помещений	7
19. рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7
20. документовед	7

ПРИЛОЖЕНИЕ №4  
к Коллективному договору

Заведующий МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад «Алёнушка»  
С.В. Тетерина

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад «Алёнушка»  
Приказ № 101 от 13 ноября 2015 г.  
С.В. Тетерина

ПОЛОЖЕНИЕ

о ненормированном рабочем дне в

МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад «Алёнушка»,

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 7, 101, 119 Трудового Кодекса Российской Федерации и определяет порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

2. УСЛОВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется данным коллективным договором, ст.119 ТК РФ, и не может быть менее трех дней.

2.2. Продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, обусловленной интересами учреждения и выполняемой функцией.

2.3. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается настоящим Положением.

2.4. Фактическое выполнение работы за пределами установленной продолжительности рабочего дня должно быть подтверждено точным учетом времени работы.

2.5. Условие о ненормированном рабочем дне должно быть включено в трудовой договор с работником.

3. УСЛОВИЯ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИИ ЗА РАБОТУ

В УСЛОВИЯХ НЕНОРМИРОВАННОГО РАБОЧЕГО ДНЯ



40. Право в условиях ненормированного рабочего дня компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, ст.119 ТК РФ, если не предусмотрено другие виды компенсации за работу в условиях ненормированного рабочего дня (например сверхурочную работу, «отгулы» в виде дополнительных выходных дней и пр.).

41. Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день суммируется с ежегодным оплачиваемым отпуском и может использоваться по частям.

42. Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

43. Количество дней дополнительного отпуска определяется исходя из фактического выполнения работы в условиях ненормированного рабочего дня.

#### д. ФИНАНСИРОВАНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА.

44. Оплата дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день осуществляется в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

45. В случае если такой отпуск не предоставляется, переработка за пределами нормальной продолжительности рабочего времени компенсируется с письменного согласия работника на сверхурочная работа.

46. В случае увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

Перечень профессий и должностей работников МБДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад «Алибушка», которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день

№	Наименование должностей	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1	заведующий	7
2	главный бухгалтер	7

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

К коллективному договору

Заведующий дошкольным образовательным учреждением с  
подписанным трудовым договором  
подпись: С.В. Тетерина 13.05.2015 г.  
подпись: А.А. Стежкина 2015 г.  
Председатель профсоюзного комитета  
А.А. Стежкина А.А. Стежкина

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий Муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
«Центр развития ребенка – детский сад  
«Алёнушка»  
Приказ № 1 от «13» мая 2015 г.  
С.В. Тетерина С.В. Тетерина

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплате единовременного выходного пособия в связи с выходом  
на пенсию по возрасту или состоянию здоровья

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с областным законом «Об образовании» с целью социальной поддержки работников, увольняющихся в связи с выходом на пенсию по возрасту или по состоянию здоровья впервые.
- 1.2. Средства, направляемые на выплату единовременного выходного пособия, зачисляются в фонд оплаты труда.
- 1.3. Выплата единовременного выходного пособия производится в соответствии с настоящим Положением.

2. Порядок выплаты единовременного выходного пособия.

- 2.1. Единовременное выходное пособие выплачивается в размере трёх окладов (двухмесячных окладов), ставок заработной платы без учета районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в случаях:
  - увольнения работника впервые по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по возрасту, а также в связи с болезнью, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности (пункт 3 статьи 77 Трудового кодекса РФ);
  - увольнение в связи с признанием работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением (пункт 5 статьи 83 Трудового кодекса РФ).
- 2.2. Право на получение единовременного выходного пособия имеют работники независимо от стажа работы в данном учреждении.
- 2.3. В заявлении об увольнении по собственному желанию должно быть указано наличие уважительной причины увольнения (выход на пенсию по возрасту, состоянию здоровья), эта же причина указывается в приказе об увольнении и в трудовой книжке.

**ПРИЛОЖЕНИЕ №6  
к Коллективному договору**

**УТВЕРЖДАЮ**

Заведующий Муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
«Центр развития ребенка – детский сад

«Аленушка»

Приказ № 1 от 13 января 2015 г.

С.В. Тетерина

Заведующий образовательного учреждения  
подпись: \_\_\_\_\_  
Иванова А.А. 13.01.2015 г.  
Заведующий профсоюзного комитета  
подпись: \_\_\_\_\_  
А.А. Стюжкова

**ТИПОВЫЕ ОТРАСЛЕВЫЕ НОРМЫ**

безопасной выдачи специальной одежды, специальной обуви

и других средств индивидуальной защиты работникам.

№	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы)
1	Повар	Костюм хлопчатобумажный	1
		Передник	1
		Колпак хлопчатобумажный	1
		Тапки с кожаной подошвой (закрытые)	1 пара
2	Зачистчик	Костюм хлопчатобумажный	1
		Фартук х/б с нагрудником	1
		Сапоги резиновые	1 пара на 2 года
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке	1 на 2,5 года
		Валенки	1 пара на 3 года
		Галоши на валенки	1 пара на 2 года
		В остальное время года дополнительно: Плащ непромокаемый	1 на 3 года
		3	Котельный рабочий
Рукавицы комбинированные	4 пары		
Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	1 пара		
Респиратор	До износа		
При работе котельной на дровах и других видах топлива: Фартук хлопчатобумажный	1		
Рукавицы комбинированные	4 пары		
4	Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды	Костюм хлопчатобумажный	1
		Фартук х/б с нагрудником	2
		Сапоги резиновые	1 пара



	Перчатки резиновые	Дежурные
	Рукавицы комбинированные	4 пары
Сварщик – электросварщик	При выполнении работ по ремонту канализационной системы и ассенизаторских устройств; Костюм брезентовый	1 на 1,5 года
	Сапоги резиновые	1 пара
	Рукавицы комбинированные	6 пар
	Перчатки резиновые	Дежурные
	Противогаз шланговый	Дежурный
	На наружных работах зимой дополнительно:	
	Куртка на утепляющей прокладке	1 на 2,5 года
	Брюки на утепляющей прокладке	1 на 2,5 года
	Сварщик	При занятости на наружных работах; Костюм вискозно – лавсановый
Плащ х/б с водоотталкивающей пропиткой		Дежурный
Утепленная куртка		Дежурный
Валянки		Дежурные
Уборщик производственных и служебных помещений		Халат хлопчатобумажный
	Рукавицы комбинированные	6 пар
	При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:	
	Сапоги резиновые	1 пара
	Перчатки резиновые	До износа
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Полукомбинезон х/б	1
	Перчатки диэлектрические	Дежурные
	Галоши диэлектрические	Дежурные
Машинный воспитатель	Халат х/б	1
	Рукавицы комбинированные	6 пар
	Фартук клеенчатый с нагрудником	1
	При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:	
	Кожаная обувь	1 пара
	Перчатки резиновые	До износа

## НОРМЫ

ежемесячной выдачи работникам смывающих  
и обезжиривающих средств, порядок и условия их выдачи

№	Виды работ, выполняемых в цехах, на участках, в мастерских	Виды выполняемых работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клен, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	300 г. (мыло туалетное) или 500 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3	Обезжиривающие кремы, пены и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клен, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли	120 мл.

**Соглашение по охране труда  
между администрацией и профсоюзным комитетом  
муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
«Центр развития ребенка – детский сад «Аленушка»  
на 2015 - 2017 г.**

Администрация Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад «Аленушка» (далее – Центр) в лице заведующего Тетериной С.В. и профсоюзный комитет в лице председателя Стяжкиной Анны заключили настоящее соглашение по охране труда на 2015 - 2017 г. (далее – Соглашение по охране труда).

Наименование мероприятий	Единица учета	Количество	Стоимость работ, руб.	Срок выполнения	Ответственный за выполнение	Ожидаемая социальная эффективность, чел.
1	2	3	4	5	6	7
<b>1. Организационные мероприятия</b>						
1.1. Обучение специалистов по охране труда и привлечение по охране труда	Человек	1 в 2016г. 1 в 2017г.	4.800	к концу 2017 г	Заведующий С.В.Тетерина	2 чел.
1.2. Инструктаж сотрудников по охране труда: инструктаж мед. осмотров работников; инструктаж СИЗ; выплаты компенсаций работникам занятым с вредными условиями труда и др.	Человек	33	-	При оформлении на работу и дважды в год в последующем	Заведующий С.В. Тетерина	33 чел
1.3. Организация комиссии по охране труда: предоставление председателю комиссии 2-х часов в неделю для организации работы и ведения документов.	Человек	4	-	2 раза в год	Председатель комиссии Н.М.Шалатонова	
1.5. Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	Мероприятия	12			Комиссия по охране жизни и здоровья детей	



...	...	2	30000	2 раза в год	Заведующий С.В. Тетерина	
...	...	30	-	Раз в полгода	Заведующий С.В. Тетерина	
<b>2. Педагогические мероприятия</b>						
...	Мероприятия	Районная комиссия		август	Учредитель (УО)	
...	Мероприятия	Районная комиссия		Круглогодично	Заведующий хозяйством В.Н. Жаворонкова, председатель комиссии по охране труда.	
...	Мероприятия	По необходимости	10 000		Заведующий С.В. Тетерина Заведующий хозяйством В.Н. Жаворонкова	
...	Мероприятия	По необходимости	80 000		Заведующий, завед хозяйством	
...			50 000	Ежегодно	Заведующий С.В. Тетерина Заведующий хозяйством В.Н. Жаворонкова	
<b>3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b>						
...	Человек	33		2 раза в год	ст. медсестра.	
...	Штук	9	8000	По мере необходимости	ст. медсестра	
...	Помеще-			Ежедневно в	Заведующий	

1	2	3	4	5	6	7
зимний период					хозяйством, ст. медсестра	
Ежедневно					Заведующий хозяйством, работники	
Ежемесячно		129			Ст. медсестра	
Весна		1	7 000		Заведующий хозяйством	

4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты

1	2	3	4	5	6	7
В течение года					Заведующий хозяйством	
17 000		4			Заведующий С.В. Тетерина	
20 000		10			Заведующий хозяйством В.Н. Жаворонкова	

5. Мероприятия по пожарной безопасности

1	2	3	4	5	6	7
Май, сентябрь		2			Заведующий, ст. воспитатель	
Ежемесячно		1	12 000		Заведующий В.Н. Жаворонкова	
2 раза в год		20	-		Заведующий С.В. Тетерина	

Заведующий: С.В. Тетерина

Заведующий: А.А. Степанова



Проставлено и пронумеровано

30 ( тридцать ) листов

всего ) листов

Муниципальное  
бюджетное дошкольное  
образовательное учреждение  
«Центр развития ребенка –  
детский сад «Алёнушка»

Заведующий МБДОУ «ЦРР –  
детский сад «Алёнушка»

*С.В. Тетерина*  
М.П. *С.В. Тетерина* 20/гг.