

Первичная профсоюзная организация  
Профсоюза работников народного  
образования и науки РФ  
МАДОУ Детского сада № 4  
Председатель Ломт М.Н. Попова  
«30» августа 2018 г.



МАДОУ Детским садом № 4  
Заведующий  
Т.А. Майорова  
30 августа 2018 г.  
М.П.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2018 - 2020 г. г.

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения  
Детского сада № 4  
общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности  
по физическому развитию детей

Утвержден на Общем собрании работников  
Протокол № 3 от 30.08. 2018г.

<p><b>ЗАРЕГИСТРИРОВАНО</b> государственное казенное учреждение службы занятости населения Свердловской области "Красноуральский центр занятости"</p> <p><u>"07" сентября 2018 г.</u></p> <p>Запись за № <u>4-КД</u></p>
---

Городской округ Красноуральск  
2018г.

## Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

**Работодатель** - Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение Детский сад № 4 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей в лице заведующего Майоровой Татьяны Анатольевны (далее - Работодатель);

**Работники** Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Детского сада № 4 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей (далее - Учреждение), интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице председателя первичной профсоюзной организации Половой Маршпы Николаевны (далее - первичная профсоюзная организация).

1.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Соглашения между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018 - 2020 г.г., Соглашения между администрацией городского округа Красноуральск, Муниципальным казенным учреждением «Управление образования городского округа Красноуральск» и Красноуральской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 - 2018 г.г., а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.6. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

1.8. Работодатель обязуется:

1.8.1. Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.8.2. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников ~~по мере~~.

1.9. Стороны договорились:

1.9.1. В целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон Коллективного Договора на заседаниях своих ~~высших~~ органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Коллективного договора.

1.9.2. Направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально-трудовым вопросам.

## Раздел 2. Трудовой договор. Гарантии при заключении и расторжении трудового договора. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.

### 2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемым на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст.ст. 57, 58, 67 ТК РФ.

2.1.2. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.1.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.1.4. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме под роспись не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.

2.1.5. Устанавливать педагогическим работникам продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не ниже продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601.

Объем педагогической работы сверх, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, устанавливать только с письменного согласия работника.

2.1.6. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятом решении о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников течение 90 календарных дней в учреждении (п. 4.1.1. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018 - 2020 г.г.) (или меньшее количество работников за то же время, если это установлено трехсторонним Соглашением между администрацией муниципального образования, Управлением образования муниципального образования и городской организацией Профсоюза).

В случае ликвидации Учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.1.7. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

Принимать решения о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективным договором.

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

2.1.9. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производить только с учетом мнения профсоюзного комитета.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

2.1.10. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

2.1.11. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении в связи с ликвидацией организации или в связи с сокращением численности (штата) работников, не менее 3 часов в неделю с сохранением заработной платы для поиска работы (за счет средств от приносящей доход деятельности).

2.1.12. Обеспечить право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 197 ТК РФ).

2.1.13. Обеспечить получение дополнительного профессионального образования работников, а также опережающую переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

2.1.14. Ежегодно предусматривать выделение средств на повышение квалификации работников.

Обеспечить повышение квалификации работников в соответствии с графиком по установленной форме (Приложение № 1), предусматривая обязательное повышение квалификации не реже одного раза в 3 года для каждого педагогического работника (с учётом оплаты командировочных расходов).

2.1.15. В случае направления работника на профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.1.16. В первоочередном порядке на повышение квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

2.1.17. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры, профессионального образования на очно-заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые и порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

2.1.18. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, при получении ими образования соответствующего уровня впервые и порядке, предусмотренном ст. 173,1 ТК РФ.

## **2.2. Стороны договорились:**

2.2.1. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

2.2.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации дополнительно к лицам, указанным в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж от одного года до пяти лет.

2.2.3. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка устанавливается в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в образовательном учреждении.

2.2.4. Организовать наставничество с молодыми специалистами – выпускниками образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющим стаж работы по специальности до 3 лет, с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

2.2.5. Вносить в трудовые книжки работников записи о награждении работников профсоюзными наградами в порядке, определенном правилами внутреннего трудового распорядка.

## **2.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:**

2.3.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, коллективные права и интересы работников, а также осуществлять контроль за соблюдением указанных прав.

2.3.2. Сохранять работника – члена Профсоюза, после увольнения в связи с сокращением численности или штата работников Учреждения, на профсоюзном учёте в периферийной профсоюзной организации в течение 6 месяцев после увольнения, со всеми правами и обязанностями члена Профсоюза.

#### **2.4. Работники обязуются:**

2.4.1. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.4.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.4.3. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

### **Раздел 3. Рабочее время и время отдыха**

#### **3.1. Работодатель обязуется:**

3.1.1. Устанавливать время начала и окончания работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка

3.1.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю, и сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников: в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю; в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю; педагогических работников - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ),

3.1.3. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минobrнауки РФ от 22.12.2014 г. № 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».

3.1.4. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора, а по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением – в обязательном порядке.

3.1.5. Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом (ст. 99 ТК РФ), кроме случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 99 ТК РФ.

3.1.6. Привлекать работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха.

3.1.7. Привлекать работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой труда.

3.1.8. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в

соответствии с графиком отпуском по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

**3.1.9.** При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков по их желанию в удобное для них время:

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);
- работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);
- лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России»;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

**3.1.10.** Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ч. 9 ст. 136 ТК РФ). В случае нарушения сроков выплаты отпускных, по письменному заявлению работника переносить ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ч. 2 ст. 124 ТК РФ).

**3.1.11.** Предоставлять педагогическим работникам по их заявлениям не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ), порядок предоставления которого определяется Приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам осуществляющим образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

## **3.2. Стороны договорились:**

**3.2.1.** Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом;
- графиком работы, составленным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 103 ТК РФ) (Приложение № 2);
- другими локальными нормативными актами, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

**3.2.2.** Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы в случаях, указанных в ст. 128 ТК РФ.

**3.2.3.** Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, проработавшим в Учреждении не менее одного года:

- |   |                   |
|---|-------------------|
| - при вступлении в брак работника или его детей   | - 1 рабочий день; |
| - родителю первоклассника 1 сентября  | - 1 рабочий день; |
| - при проводах сына в армию   | - 1 рабочий день; |
| - по случаю смерти близких родственников (родители, дети, супруг, родные братья и родные сестры, дедушка, бабушка, внуки) | - 3 рабочих дня;  |

## **Раздел 4. Оплата и нормирование труда**

### **4.1. Стороны договорились:**

**4.1.1.** Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с профсоюзным комитетом:

Положение об оплате труда, которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и повышающие коэффициенты к ним, включающее также следующие разделы:

раздел о выплатах компенсационного характера;

раздел о выплатах стимулирующего характера.

Положение об оказании материальной помощи.

Положение о комиссии по стимулированию работников образовательной организации.

В состав комиссий по стимулированию входят: представители от работодателя ~~представитель~~ руководителем; представители работников делегируются профсоюзным комитетом.

4.1.2. Разрабатывать локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников в соответствии с законодательством Свердловской области, с учётом ~~примера~~ локальных нормативных актов, направляемых совместными письмами Министерства общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

4.1.3. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, ~~а также~~ в соответствии с ст. 129 ТК РФ на основе отнесения должностей к соответствующим ~~квалификационным~~ квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства труда РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных ~~квалификационных~~ групп должностей работников образования».

Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно ~~устанавливает~~ устанавливает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также ~~размеры~~ стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с Примерным положением, утвержденным постановлением Главы муниципального образования.

Максимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, ~~предусматриваемые~~ предусматриваемые в примерных положениях об оплате труда работников учреждений по ~~экономической~~ экономической деятельности, утверждаемых органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, используются в ~~качестве~~ качестве ориентиров для установления в образовательном учреждении конкретных размеров ~~тарифных~~ ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждения. Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ~~ставки~~ ставки заработной платы не подлежат включению в положение об оплате труда работников.

4.1.4. Повышать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по основаниям, ~~предусмотренным~~ предусмотренным Положением об оплате труда.

4.1.5. Устанавливать выплаты компенсационного характера при наличии оснований для ~~их выплаты~~ их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год в соответствии с Положением об оплате труда.

4.1.6. Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об ~~оплате~~ оплате труда за счет бюджетных средств, а также средств от приносящей доход деятельности, ~~направленных~~ направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

4.1.7. При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, в образовательном учреждении в первую очередь производится индексация заработной платы работников при ~~обязательном~~ обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в ~~размере~~ размере не более 30 процентов.

В первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок ~~заработной~~ заработной платы) работников.

При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, работодатель принимает ~~решение~~ решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы ~~работников~~ работников по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.1.9. Решение о распределении дохода от приносящей доход деятельности принимается ~~работодателем~~ работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.1.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник ~~имеет~~ имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период ~~до~~ до выплаты задержанной суммы. При этом на период приостановления работы за работником ~~сохраняется~~ сохраняется средний заработок. В период приостановки работы работник имеет право в свое ~~рабочее~~ рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

4.1.11. В случае простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, Работодатель выплачивает заработную плату в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада

(должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, а по вине работодателя – не менее 2/3 средней заработной платы работника.

В случае приостановки деятельности Учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов пожарного надзора, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка.

В случае приостановки деятельности в соответствии с постановлением администрации в период летних отпусков и ремонтных работ заработная плата работникам, занятых на рабочих местах работой более низкой квалификации, выплачивается в размере среднего заработка.

4.1.12. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, сохраняется заработная плата в размере

4.1.13. При совмещении профессий (должностей) заработная плата работнику за выполнение одной нормы труда выплачивается в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области.

4.1.14. Работа, выполняемая работником при совмещении профессий (должностей) сверх нормы труда, оплачивается пропорционально объему выполняемых сверх одной нормы труда обязанностей с учетом пункта 4.1.13.

4.1.15. Работа, выполняемая работником при совмещении профессий (должностей) сверх нормы труда, оплачивается пропорционально объему выполняемых сверх одной нормы труда обязанностей с учетом пункта 4.1.14.

#### 4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок заработной платы).

4.2.2. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определенную в соответствии со ст. 333 ТК РФ Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.2.3. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст. 136 ТК РФ).

4.2.4. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

4.2.5. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 15 и последний день месяца.

Заработная плата за первую половину месяца начисляется и выплачивается пропорционально отработанному работником времени (фактически выполненной работе).

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

Выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ) производится при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения производственной эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц) производится при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц. Стимулирующие выплаты не выплачиваются работникам, не отработавшим полный месяц и



предоставляется до оценки Экспертной комиссии по оценке эффективности деятельности работников.

4.2.6. При нарушении работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель в соответствии со ст. 236 ТК РФ, обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины работодателя.

4.2.7. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более 5 лет, сохранять за ними повышения к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

4.2.8. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности сохранять педагогическому работнику повышения к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырех месяцев);
- отпуска в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- необновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по добровольным основаниям;
- продления длительного отпуска в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации в (или) в период ее прохождения.

4.2.9. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему устанавливается оклад, ставка заработной платы по каждой педагогической должности (п. 3.5.4. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018 – 2020 гг., п.3.5.4. Соглашения между Министерством городского округа Красноуральск, Муниципальным казенным учреждением «Управление образования городского округа Красноуральск» и Красноуральской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 - 2018 гг.

4.2.10. Устанавливать выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, повышенные на 20 процентов оклады (ставки заработной платы) до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года.

Устанавливать данное повышение при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

... в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

... если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада, ставки заработной платы, в течение указанного срока ушел в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данной организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется за оставшимся до увольнения в связи с призывом на военную службу сроком при устройстве в организацию, из которой он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

4.2.11. Оплачивать сверхурочную работу в соответствии с ТК РФ: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

## Раздел 5. Охрана труда и здоровья.

### 5. Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, проводить работу по совершенствованию техники безопасности, предупреждению производственного травматизма и обеспечению соответствующих санитарно-гигиенических условий, профилактике профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

5.1.2. Для реализации этих задач согласовать проведение мероприятий по охране и безопасности условий труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления в ответственных должностных лиц определять в ежегодном Соглашении по охране труда (Приложение № 3).

5.3. Создать совместную комиссию по охране труда между администрацией и профсоюзной организацией на паритетной основе (приказ Минздравсоцразвития № 412 от 26.07.14).

5.4. Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий труда средства в размере не менее 0,7% суммы затрат на эксплуатационные расходы на содержание учреждений и не менее 2% от фонда оплаты труда в соответствии с Отраслевым соглашением на 2015-2017 г.г.

5.5. Организовать работу по охране и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда (далее - СОУТ), проводимой в порядке и в сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом. В состав комиссии по СОУТ в обязательном порядке включать представителей профкома, комиссии по охране труда и уполномоченного по охране труда.

5.6. Проводить инструктаж по охране труда под роспись 2 раза в год, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, обучением вопросов ВИЧ/СПИДа на днях охраны труда.

Проводить проверку знаний по охране труда (ст. 212 ТК РФ). Создать комиссию (не менее 3 человек) по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

5.7. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

58. Обеспечить проведение за счет работодателя вакцинаций (согласно ~~стандартам~~ календарю прививок) и в установленные сроки предварительных и ~~периодических~~ медицинских осмотров работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) ~~опасных~~ факторов и работ, при выполнении которых проводятся ~~и периодические~~ медицинские осмотры (обследования), и порядком ~~этих осмотров~~ (обследований), утвержденным приказом Министерства ~~и социального~~ развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302н, с ~~учетом~~ ~~в~~ ~~данном~~ месте работы и среднего заработка.

59. Провести СОУТ в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке ~~условий труда~~» от 30.12.2013г. Проводить СОУТ не реже одного раза в пять лет с момента ~~принятия~~ ~~последних~~ измерений.

5.10. Устанавливать конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым ~~на~~ ~~работе~~ с вредными и (или) опасными условиями труда, не менее 4 процентов тарифной ~~ставки~~ ~~исходно~~ (ст. 147 ТК РФ), по согласованию с выборным органом первичной ~~профессиональной~~ организации.

Предоставлять работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) ~~иными~~ особыми условиями труда, по результатам СОУТ следующие компенсации:

- доплату к окладу в соответствии со статьями 146, 147 Трудового кодекса РФ по ~~перечню~~ профессий и должностей (Приложения № 4). Размер доплат устанавливается по ~~результатам~~ СОУТ по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.11. По результатам СОУТ разработать мероприятия, направленные на создание ~~безопасных~~ условий труда, снижающих производственные риски.

5.12. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных средств ~~индивидуальной~~ защиты (специальной одежды, специальной обуви и других средств ~~индивидуальной~~ защиты), смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с ~~установленными~~ нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказами ~~Министративного~~ № 290н от 01.06.2009 г., № 777н от 1 сентября 2010 г.

Обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее ~~использованных~~ средств индивидуальной защиты за счет средств работодателя.

5.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных ~~случаев~~ на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным ~~законом~~ от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

5.14. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с ~~«Положением~~ об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных ~~сферах~~ в организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

5.15. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за ~~соблюдением~~ трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не ~~по~~ ~~иные~~ работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

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

5.17. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с ~~учетом~~ ~~мнения~~ профкома (ст. 212 ТК РФ).

5.18. Обеспечивать соблюдение работниками требований, инструкций по охране труда.

5.19. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны ~~труда~~ ~~выполнением~~ соглашения по охране труда, а также проведением административно- ~~хозяйственного~~ контроля.

## Раздел 6. Социальные гарантии.

6.1. Стороны договорились:

6.1.1. По согласованию с профсоюзным комитетом ходатайствовать перед городским ~~(районным)~~ комитетом Профсоюза о выделении путевок работникам в областной санаторий-

6.1.2. В случае участия работников в областных, городских спортивных соревнованиях конкурсах по охране труда они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

6.1.3. При выполнении работником, на которых в связи с работой воздействовали вредные факторы, право в дальнейшем на какие-либо льготы, в том числе на дополнительный отпуск и связи с особыми условиями труда, таким работникам выдаётся книга карты аттестация рабочих мест или карты СУОТ за всё время работы в соответствующих условиях.

#### 6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Предоставить работникам при выделении им путёвки в санатории-профилактории, дни для лечения по данной путёвке (без нарушения образовательного процесса). По желанию работников указанные дни предоставляются в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

#### 6.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

6.3.1. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения - членами Профсоюза и членами их семей (коллективные выезды в кино, театр, поездки в лес и т.д.). В целях поддержания здоровья предоставлять работникам актуальную информацию, организовывать дни здоровья, акции по пропаганде здорового образа жизни, профилактики ВИЧ/СПИДа.

6.3.2. Оказывать консультативную помощь работникам - членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

6.3.3. Оказывать консультативную помощь работникам - членам Профсоюза при осуществлении изменений трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношении с работодателем в случае нарушения их законных прав.

6.3.4. Вести контроль педагогического стажа работников - членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

6.3.5. Оказывать материальную помощь работникам - членам Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

6.3.6. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о премировании работников - членов Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

6.3.7. Оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

6.3.8. Ходатайствовать перед городским (районным) комитетом Профсоюза о предоставлении частичной компенсации стоимости путёвки в санаторий-профилакторий «Облагодетель» членам Профсоюза.

### Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

#### 7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7.1.2. Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 17 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам, своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и давать на них мотивированные ответы.

7.1.3. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных прав и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

7.1.4. На основании личных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, своевременно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профсоюзной организации (районной (городской) организации Профсоюза).

7.1.5. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации бесплатно необходимое помещение с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний, а также предоставлять транспортные средства, средства связи, электронную почту и оргтехнику.

7.1.6. Предоставить право представителю профкома участвовать в совещаниях администрации, а также обеспечить представителю профкома свободный доступ к локальным нормативным документам.

7.1.7. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний спонсируемых Профсоюзом.

7.1.8. Установить доплату работнику, избранному:

- уполномоченным по охране труда в размере до 10% к минимальному размеру должностного оклада

- председателем первичной профсоюзной организации к минимальному размеру должностного оклада в размере:

- при 100% охвате профсоюзным членством – 30%;

- от 80 до 100% охвата – 20%;

- от 50 до 80% охвата – 15%;

- Менее 50% охвата до 10%.

7.1.9. Устанавливать условия оплаты труда, проводить аттестацию и тарификацию работников, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда и специальную оценку условий труда с обязательным участием профсоюзных органов.

7.1.10. Размещать на сайте образовательной организации материалы первичной профсоюзной организации.

7.1.11. Хранить письменные заявления работников об удержании с их заработной платы членского профсоюзного взноса и перечислении его на счет профсоюзной организации до возникновения надобности (увольнения работника, выхода его из Профсоюза).

## 7.2. Стороны договорились:

7.2.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

7.2.2. Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников учреждения – членов Профсоюза в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Общероссийского Профсоюза образования, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 18-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

7.2.3. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда), охраны труда, социальному страхованию и других.

7.2.4. Члены профсоюзного комитета, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива

на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях взаимовыгодности Российской Федерации, соглашениями, и настоящим ~~коллективным договором~~ *устанавливаются конкретные условия*).

**7.2.2.** Коллективный договор с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- ~~проблемы трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза~~ *проблемы трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза* и ~~иные вопросы, предусмотренные пунктами 2, 3 или 5 части первой~~ *иные вопросы, предусмотренные пунктами 2, 3 или 5 части первой*

#### **ТК РФ:**

- ~~проблемы рабочего времени~~ *рабочее время* на части (ст. 105 ТК РФ);

- ~~проблемы работы в выходные и нерабочие праздничные дни~~ *работы в выходные и нерабочие праздничные дни* (ст. 113 ТК РФ);

- ~~проблемы предоставления отпусков~~ *предоставление отпусков* (ст. 123 ТК РФ);

- ~~проблемы увольнения~~ *увольнение* (ст. 180 ТК РФ);

- ~~проблемы влияния внутреннего трудового распорядка~~ *влияние внутреннего трудового распорядка* (ст. 190 ТК РФ);

- ~~проблемы графика сменности~~ *график сменности* (ст. 103 ТК РФ);

- ~~проблемы выплаты заработной платы в ночное время~~ *выплата заработной платы в ночное время* (ст. 154 ТК РФ);

- ~~проблемы в связи дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения~~ *проблемы в связи дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения* (ст. 193, 194 ТК РФ);

- ~~проблемы форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей~~ *формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей* (ст. 196 ТК РФ);

другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевым или генеральным соглашениями и настоящему коллективному договору.

**7.2.1.** В учреждении устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов:

1. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный орган).

2. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме.

3. В случае если выборный орган первичной профсоюзной организации отказал в согласовании локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4. При недостижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего либо работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

**7.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:**

**7.3.1.** Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями законодательства о труде, об охране труда, соглашений, коллективных договоров, других нормативных актов, действующих в образовательном учреждении.

Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членом Профсоюза.

**7.3.2.** Вносить предложения по совершенствованию локальных нормативных актов, регулирующих социально - трудовые отношения и вопросы охраны труда.

**7.3.3.** Оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социальных вопросов работникам, являющимся членами Профсоюза, с привлечением соответствующих исполнительных организаций Профсоюза.

7.3.4. При проведении аттестации работников из соответствия занимаемой должности представлять их интересы.

7.3.5. Представлять перед вышестоящими профсоюзными органами об оказании необходимой консультационной, методической, информационной помощи руководителю образовательной организации является членом Профсоюза;

7.3.6. Представлять перед вышестоящими профсоюзными органами об оказании необходимой помощи по вопросам обжалования действий надзорных органов может повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников в случае если руководитель образовательной организации является членом Профсоюза;

7.3.7. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами об оказании помощи членом Профсоюза в соответствии с установленным в Профсоюзе порядком.

7.3.8. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению напряженности в трудовом коллективе.

7.3.9. Доводить до сведения работников и работодателя отдельные нормы действующего законодательства и законодательства по охране труда.

7.3.10. Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, доводить до сведения работников о включении в страховую пенсию по старости.

7.3.11. Награждать работников – членов Профсоюза премиями и ценными подарками за добросовестную работу в порядке, установленном выборными профсоюзными органами.

7.3.12. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами, предприятиями и государственными органами о награждении работников – членов Профсоюза профсоюзными наградами, муниципальными и государственными наградами за заслуги в профсоюзной и в трудовой деятельности, в т.ч. представлять работников – членов Профсоюза к государственным наградам, даровать право на получение звания «Ветеран труда» (Республиканской области).

## Раздел 8. Разрешение трудовых споров.

8.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Разрешение и разрешение коллективных трудовых споров».

8.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Разрешение индивидуальных трудовых споров».

8.3. Работодатель по предложению неравной профсоюзной организации обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также выполнять ее решения.

## Раздел 9. Заключительные положения.

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективной комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

9.2. Споры ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собраниях (конференциях) работников учреждения.

9.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

9.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

9.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

**ПРИМЕРНЫЙ ПЛАН**  
**повышения квалификации педагогических работников**  
**на 20\_\_ год**

№	Фамилия, имя, отчество педагогического работника	Должность	Образование	Квалификационная категория	стаж	Год и месяц, форма* повышения квалификации

Аспирантура - А  
Курсы - К  
Самобразование - С





Согласовано: *Григорьев*  
 Председатель первичной  
 профсоюзной организации



**СОГЛАШЕНИЕ**  
 по охране труда МАДОУ Детский сад № 4 на 20\_\_ год

№ п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Стоимость работ тыс. руб.	Срок исполнения	Ответственные лица
1	2	3	4	5	6

Мероприятия,  
 которые могут быть включены в соглашение по охране труда

№/п	Мероприятия
<i>Организационные мероприятия</i>	
1	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи; Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников
2	Организация и оборудование кабинетов, уголков по охране труда
3	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации (2 раза в год)
4	Организация комиссии по охране труда на паритетных основах с профсоюзной организацией
5	Разработка инструкций по охране труда
6	Предоставление работникам доплат от должностного оклада за работу во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам спец. оценке, коллективного договора
<i>Технические мероприятия</i>	
1	Техническое обслуживание электрооборудования
2	Проведение испытаний устройств заземления и изоляции проводов электрических систем здания на соответствие требований электробезопасности
3	Техническое обслуживание систем водоснабжения, канализации, отопления
4	Проведение лабораторных исследований
5	Испытание диэлектрических перчаток
6	Гидропневматическая промывка системы отопления
<i>Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</i>	
1	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).
2	Обследование сотрудников
3	Приобретение дезинфицирующих средств
4	Проведение дератизации, дезинсекции помещений и акарицидам обработка территории

<i>Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)</i>	
1	Обеспечение работников смывающими и(или) обезвреживающими средствами
2	Приобретение работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты
<i>Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта</i>	
1	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (утренний зарядка, занятия по физической культуре, вечера развлечений, спортивные праздники)
2	Мониторинг физического развития и подготовленности детей
3	Участие работников и детей в осеннем кроссе наций
4	Участие работников и детей в «Льгале России»

Приложение № 4

#### Перечень

Профессий и должностей, занятых на работах с вредными условиями труда и размер доплат за работу с неблагоприятными условиями труда.

№/п	Наименование профессии	Наименование компенсационных выплат	Размер выплат
1	Повар	Выплаты за работы у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки	12%

1) **Принята, одобрена и одобрена**  
**и одобрена и одобрена**

19.12.2019г.

Заместител

МАИОВ Державин еднов. №4



T. A. Matkova

