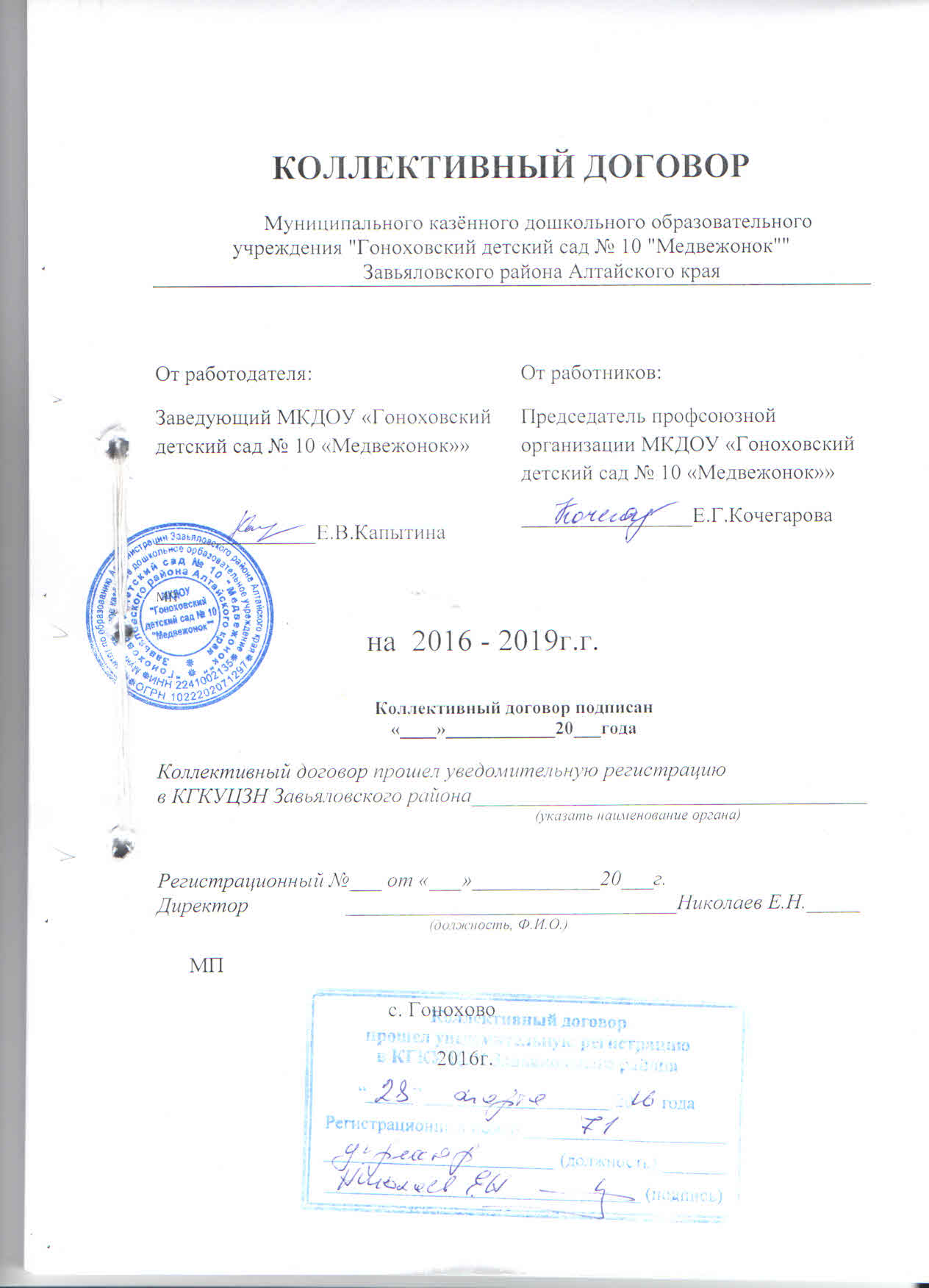
****

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казённом дошкольном образовательном учреждении «Гоноховский детский сад № 10 «Медвежонок»» Завьяловского района Алтайского края

Юридический адрес:

Алтайский край, Завьяловский район,

село Гонохово, ул. Советская, 58

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольного образовательного учреждения (далее учреждение) 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 и отраслевыми региональными и территориальными соглашениями.

1.3. Стороны, заключившие коллективный договор:

* работники учреждения, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее—Профсоюз), от имени которых выступает первичная организация Профсоюза в лице председателя Кочегаровой Елены Геннадьевны (далее — Профком);
* работодатель в лице его представителя — заведующего дошкольным образовательным учреждением Капытиной Елены Валериевны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Обязательства Профкома распространяются только на членов профсоюза. Защита Профкомом прав работников, не являющихся членами профсоюза, осуществляется при условии ежемесячных выплат данными работниками на счет первичной организации Профсоюза через бухгалтерию организации в размере 1 % от заработной платы.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников под роспись в течение трех дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Настоящий договор вступает в силу со дня его подписания и действует в течение трех лет.

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

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

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

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

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

1.11. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде приложения, которое регистрируется в органе по труду.

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

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

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

1) правила внутреннего трудового распорядка,

2) соглашение по охране труда,

3) положение о комиссии по трудовым спорам,

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

5) положение о комиссии по социальному страхованию;

6) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

7) положение об оплате труда учреждения;

8) положение о стимулирующих выплатах;

9) другие локальные акты.

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

— учет мнения профкома;

— 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 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

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

— участие в разработке и принятии коллективного договора;

— другие формы.

**II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, после чего один экземпляр договора передается работнику, другой храниться у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается его подписью на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

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

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только при наличии оснований, предусмотренных ст. ст. 58, 59 Трудового кодекса РФ.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем педагогической работы, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

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

2.5. Объем педагогической работы педагогическим работникам дошкольного образовательного учреждения устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома.

Объем педагогической работы педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их педагогической нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.6. Объем педагогической работы воспитателей и других педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Педагогическая нагрузка работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

2.8. Педагогическая нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.9. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки воспитателям и другим педагогическим работникам в течение года по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

— восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;

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

В указанных в подпункте “б” случаях для изменения педагогической нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.10. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества групп воспитанников, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

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

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

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

2.11. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, положениями об оплате труда и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.10. Работодатель обязуется:

- заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

- проводить сокращение численности или штата работников в летний каникулярный период.

2.13. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года и менее до пенсии: женщинам – 53 года, мужчинам – 58 лет);

- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;

- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до восемнадцатилетнего возраста;

- награжденные государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью;

- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций.

(Основание: ст.179 ТК РФ),

2.14. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата работников (п. 2 ст.81 ТК РФ), работающим 6-8 часов в день, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.15. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансии.

2.16. Увольнения членов профсоюза по инициативе работодателя по пунктам 2,3,5,6 (а,б,д) ст. 81 Трудового кодекса РФ производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в порядке ст. 373 ТК РФ (Основание: ст. 82 ТК РФ).

2.17. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику данной организации.

**III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

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

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам в соответствии с полученной квалификационной категорией доплаты со дня вынесения решения Главной краевой аттестационной комиссией.

**IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение №1 к коллективному договору), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, для женщин, работающих в сельской местности, - не более 36 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом образовательного учреждения.

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

— по соглашению между работником и работодателем;

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

4.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. д.), педагогические работники вправе использовать по своему усмотрению.

4.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному приказу работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, только с их письменного согласия.

4.8. Летний период, не совпадающий с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего педагогической нагрузки до начала лета. График работы на лето утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в летнее время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

4.9. В летнее время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени.

4.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.11. Работодатель обязуется:

4.11.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ. До проведения аттестации рабочих мест по условиям труда работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивать право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями).

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ

4.11.2. Предоставлять работникам отпуск  *без сохранения*  заработной платы, в следующих случаях:

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

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

- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;

- при рождении ребенка в семье 5 календарных дней;

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 2 календарных дня;

- в связи с переездом на новое место жительства 2 календарных дня;

- для проводов детей в армию 5 календарных дней;

- в случае регистрации брака работника (детей работника) 5 календарных дней;

- на похороны близких родственников 5 календарных дней;

4.11.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом образовательного учреждения.

4.12. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.13. Предоставлять путевки в лагеря отдыха, для оздоровления детей работников дошкольного учреждения.

4.14. Создать условия для участия сотрудников в спортивно-оздоровительных мероприятиях, и сдачи норм ГТО.

4.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении. (Приказ Минобрнауки России от 27.03.2006 г. № 69).

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

**V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

5. Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Завьяловского района (города), утверждённым Постановлением главы местного самоуправления, а также локальными нормативными актами образовательного учреждения, которые являются приложением к настоящему коллективному договору.

5.2. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме через бухгалтерию комитета по образованию Завьяловского района *перечислением на счет работника (банковскую карту или сберкнижку)*.

Выплата заработной платы работникам производится 1 числа следующего месяца, соответственно авансирование осуществляется 15 числа текущего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, известив работодателя в письменной форме, вправе приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы.

5.3. Оплата труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере. До проведения аттестации рабочих мест по условиям труда оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии с Перечнями работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.1990г. № 579.

5.4. Оплата труда работников в ночное время производится в повышенном размере, но ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

5.5. Переработка рабочего времени воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, не является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

5.6. Работодатель обязуется:

5.6.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с начислением процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирование Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ);

5.6.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере;

5.6.3. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в полном размере;

5.6.4. Оплачивать работнику заработную плату в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада, расчитанных пропорционально времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника (отсутствие детей при неблагоприятных климатических условиях, карантине) в соответствии со ст.157 ТК РФ;

5.6.5. Выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате (Порядок оформления расчетных листков определен в совместном письме Минобразования РФ и Профсоюза работников народного образования и науки № 29-55-442 ИН/29-02-07/146 от 08.12.99 г. Форма расчетного листка утверждается работодателем, с учетом мнения профсоюзного комитета образовательного учреждения (ст.136 ТК РФ).

5.7. Наполняемость групп, установленную с учетом норм СанПина, считать предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы, в которых оплата педагогическим работникам осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества воспитанников в группе компенсируется педагогическому работнику, помощнику воспитателя установлением соответствующей доплаты.

**VI. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА**

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

6.1.1. Выделять на мероприятия по охране труда средства в сумме, предусмотренной ежегодными Соглашениями по охране труда.

Обеспечить своевременную разработку и выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий,

6.1.2. Провести аттестацию рабочих мест в течение \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ .

предусмотренных Соглашением по охране труда.

*(определить сроки)*

6.1.3. Проводить обучение и инструктаж работников учреждения по технике безопасности и проверку знаний по охране труда у лиц, занятых выполнением работ повышенной опасности.

6.1.4. Обеспечить бесплатно недостающую спецодежду, спецобувь и средства индивидуальной защиты согласно отраслевым нормам работников учреждений образования (приложение № 3 к коллективному договору).

6.1.5. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 212 Трудового кодекса РФ).

6.1.6. Обеспечивать за счет средств организации прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, санитарного минимума, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам (ст. 212 Трудового кодекса РФ).

6.1.7. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей.

- доплату к должностному окладу (тарифной ставке по перечню профессий и должностей.

6.1.8. Рассматривать Заключение профсоюзного комитета о степени вины потерпевшего (застрахованного) вследствие трудового увечья, если его грубая неосторожность содействовала возникновению или увеличению вреда.

6.1.9. Возмещать расходы на погребение лицам, имеющим право на возмещение вреда, по случаю смерти кормильца, при исполнении им трудовых обязанностей (в случае несчастного случая на производстве). 6.1.10. Создать необходимые условия для работы уполномоченных

профсоюзного комитета по охране труда:

- обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами за счет средств учреждения;

- освобождать от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива до 1 часа в течение рабочего дня (с сохранением среднего заработка.

6.1.11. В соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009г. №290н (в редакции Приказа Минздравсоцразвития РФ от 27.01.2010г. № 28н) приобретать и выдавать за счет средств организации работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также обеспечивать их бесплатными моющими и обезвреживающими средствами в соответствии приказом №1122н от 17декабря 2010г. «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств».

6.1.12. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).

6.2. Стороны договорились, что:

- администрация по каждому несчастному случаю на производстве образует с участием профсоюзного комитета комиссию по расследованию причин травмы и оформления акта формы Н-1;

- в случае невыполнения должностными лицами нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами защиты, в результате чего создается реальная угроза здоровью (работоспособности) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив официально в известность работодателя и председателя профсоюзного комитета.

Отказ от работы не влечет за собой ответственность работника.

За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

**VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

***Гарантии деятельности профкома определяются Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ.***

7. Работодатель обязуется:

7.1. Предоставлять бесплатно профкому учреждения для работы помещение для заседаний профкома, хранения документации профсоюзных собраний, транспортные средства и средства связи, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться оргтехникой и транспортом.

7.2. Ежемесячно и бесплатно, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников одновременно с выдачей банком средств на зарплату в соответствии с платежными поручениями учреждения. Установить такой же порядок перечисления денежных средств по заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, в соответствии с п. 1.3 настоящего коллективного договора.

7.3. Не увольнять председателя профкома и его заместителя, в том числе в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий, без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (райкома или совета профсоюза): по сокращению численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ), вследствие недостаточной квалификации (п.3 «Б» ст.81 ТК РФ), в случае повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п.5 ст.81 ТК РФ).

7.4. Освобождать от основной работы председателя профкома, членов профкома для краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе конференций, созываемых профсоюзом, заседаний райкома или совета профсоюза, других мероприятий, организуемых профсоюзом, с сохранением заработной платы.

7.5. Предоставлять профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

7.6. Включать членов профкома в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.

7.7. Рассматривать с учетом мнения (по согласованию) профкома следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ, п. 2.16 коллективного договора);

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

- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормальным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечь необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

**VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА**

8. Профком обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

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

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

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

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

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

8.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

8.8. Участвовать совместно с территориальным (районным) комитетом Профсоюза в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

8.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет, нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

8.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

8.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

8.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

8.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

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

8.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

**IX. ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

9.1 Получение безвозмездной материальной помощи в сложных жизненных ситуациях.

9.2. Приобретение санаторно-курортных путевок в профсоюзные санатории на льготных условиях.

9.3. Содействие в оздоровлении детей.

9.4. Получение беспроцентных займов.

9.5. Пользование услугами кредитного потребительского кооператива в соответствии с его уставом.

9.6. Награждение профсоюзными наградами.

9.7. Бесплатные юридические консультации по социально-трудовым вопросам.

9.8. Бесплатная юридическая защита при:

- рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров,

- расследовании несчастного случая на производстве,

- привлечении к дисциплинарной ответственности,

- увольнении по инициативе администрации,

- обращении в суд по трудовым и пенсионным вопросам;

9.9. Получение новогодних подарков для детей за счет средств первичной профорганизации.

**Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.**

10. Стороны договорились, что:

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

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

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

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

**ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:**

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.(приложения №1)

2. Положения об оплате труда работников учреждения. .(Приложение №2)

3. Положение о премировании работников учреждения.(Приложение №3)

4. Соглашение по охране труда.(Приложение №4)

5. График сменности.(Приложение №5)

6. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами. (Приложение №6)

7. Список профессий и должностей работников, занятых на работах в вредными и (или) опасными условиями труда, с ненормированным рабочим днем и сверхурочную работу которым дается право на дополнительный отпуск. (Приложение №7)

8. Список профессий и виды работ, на которых устанавливаются доплаты за вредные условия труда. (Приложение №8)

9**.** Перечень профессий (должностей) работников которые проходят обязательные предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров. (Приложение №9)

10.Положение об охране труда. (Приложение №10)

**Приложение №1 к Коллективному договору**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ПРИНЯТО  Общим собранием трудового коллектива  МКДОУ «Гоноховский детский сад №10 «Медвежонок»»  «21» марта 2016 г. |  | УТВЕРЖДЕНО  Приказом заведующего МКДОУ «Гоноховский детский сад №10 «Медвежонок»» № 09 от 22.03. 2016 г.  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В.Капытина |

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

**Работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения "Гоноховский детский сад № 10 "Медвежонок""**

**Завьяловского района Алтайского края**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила)- локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - Кодекс) и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования взаимоотношений в муниципальном казённом дошкольном образовательном учреждении «Гоноховский детский сад № 10 «Медвежонок»» Завьяловского района Алтайского края. Для целей настоящих Правил под «Работодателем» понимается: руководитель МКДОУ «Гоноховский детский сад № 10 «Медвежонок»»Завьяловского района Алтайского края

1.2. Правила призваны способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, совершенствованию организации труда.

1.3. Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем.

*2. ПОРЯДОК ПРИЕМА НА РАБОТУ*

2.1. Трудовые отношения возникают между работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с главой 10 Кодекса.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

* 1. - паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
  2. - трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
  3. - страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
  4. - документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
  5. - документ о наличии педагогического образования, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
  6. - медицинское заключение (справка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в дошкольном образовательном учреждении.

2.3. При заключении трудового договора обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) подлежат все лица.

2.4. В отдельных случаях, с учетом специфики работы, законодательством Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.5. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются Работодателем.

2.6. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине Работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.7. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.8. Трудовой договор с работником заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.9. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.10. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с настоящими правилами, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

2.11. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.12. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

2.13. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.14. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя Работодателя и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организации - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

*3. ПОРЯДОК УВОЛЬНЕНИЯ (ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА)*

3.1. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) руководителя Работодателя. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт Трудового кодекса РФ или иного закона.

3.2. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

*4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА*

4.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении организацией в предусмотренных Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Кодексом, иными федеральными законами.

4.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, использовать все рабочее время для производительного труда;

- соблюдать настоящие Правила;

- соблюдать трудовую дисциплину: начинать работу в 8.30 часов, уходить с работы в 17.30 часов (воспитатели), все остальные работники - строго по графику;

- своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, быть вежливыми с родителями и членами коллектива, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

- соблюдать требования по технике безопасности, правила противопожарной безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, производственной охране, пользоваться средствами индивидуальной защиты;

- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников, экономно и рационально использовать материальные ресурсы;

- вести себя достойно, соблюдать правила этики поведения;

- строго соблюдать инструкцию по охране жизни и здоровья детей, содержать в чистоте и порядке свое рабочее место;

- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

- систематически проходить медицинские обследования.

4.3. Работнику запрещается:

- отдавать детей кому-либо, кроме родителей (опекунов, законных представителей);

- изменять по своему усмотрению график сменности;

- удлинять или сокращать продолжительность занятий с детьми и перерывы между ними;

- оставлять детей без присмотра;

- отпускать детей домой одних по просьбе родителей;

- допускать присутствие в группах посторонних лиц, в том числе других детей;

- говорить на повышенных тонах, браниться, выражаться нецензурными словами;

- применять насилие к детям.

*5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА*

5.1. Работник несет установленную законодательством ответственность за сохранность жизни и здоровья детей.

5.2. За нарушение трудовой дисциплины Работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;

- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям.

5.3. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

5.4. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

5.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

5.6. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

5.7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

5.8. Работник обязан возместить Работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

5.9. Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им Работодателю, так и за ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

5.10. Работник, причинивший ущерб Работодателю, возмещает этот ущерб в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами.

5.11. Работодатель обязан доказать размер причиненного ему ущерба.

*6. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ*

6.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации, соблюдения Правил;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения Работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

6.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- всемерно укреплять трудовую и педагогическую дисциплину;

- совершенствовать учебно-воспитательный процесс, распространять и внедрять передовой опыт работы в ДОУ;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

- создавать условия, необходимые для нормального развития детей, а также обеспечивающие охрану их жизни и здоровья;

- проводить противопожарный инструктаж (вводный, первичный и повторный) для изучения Правил пожарной безопасности;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля их выполнения;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

6.3. Запрещается в рабочее время:

- отвлекать работников от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью;

- созывать собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

6.4. На занятиях групп посторонние лица могут присутствовать только с разрешения Работодателя.

6.5. Входить в помещение во время занятий разрешается только руководителю.

6.6. Делать замечания по поводу работы во время занятий не разрешается. В случае необходимости такие замечания делаются после занятий в отсутствие детей.

*7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ*

7.1. За нарушение санитарного законодательства Работодатель несет ответственность в порядке, установленном Федеральным законом "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" N 52-ФЗ от 30.03.99.

7.2. Работодатель обязан в случаях, установленных законодательством РФ, возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

7.3. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

7.4. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель несет ответственность, предусмотренную действующим законодательством РФ.

7.5. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением работника и Работодателя.

7.6. Работодатель, причинивший ущерб работнику, возмещает этот ущерб в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами.

7.7. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность Работодателя. При этом договорная ответственность Работодателя перед работником не может быть ниже, чем это предусмотрено Кодексом или иными федеральными законами.

7.8. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения Работодателя от материальной ответственности, предусмотренной Кодексом или иными федеральными законами.

7.9. Материальная ответственность Работодателя наступает за ущерб, причиненный им работнику в результате его виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Кодексом или иными федеральными законами.

*8. РЕЖИМ РАБОТЫ (РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА)*

8.1. Для работников установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

8.2. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

8.3. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

8.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю в случаях, установленных Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8.5. Продолжительность рабочего времени для педагогического и обслуживающего персонала определяется графиком сменности, утвержденным руководителем Работодателя по согласованию с профсоюзным комитетом. График работы должен быть объявлен каждому работнику под расписку.

8.6. Выходные и нерабочие праздничные дни предоставляются работникам в соответствии с действующим законодательством РФ.

8.7. Питание воспитателей организуется вместе с детьми.

8.8. Воспитателям и помощникам воспитателей запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работника воспитатель заявляет об этом руководителю или лицу, его (ее) замещающему, которые примут меры и заменят другим работником.

8.9. Воспитателям и другим работникам, которые остались с детьми, запрещается оставлять детей без присмотра.

8.11. Отпуска предоставляются работникам в соответствии с нормами, установленными законом.

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

*9. ПООЩРЕНИЯ ЗА ТРУД*

9.1. За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде применяются следующие виды поощрения:

- объявление благодарности;

- выдача премии;

- награждение ценным подарком;

- награждение Почетной грамотой;

- награждение нагрудным знаком;

- представление к званию "лучший по профессии".

9.2. Поощрения оформляются приказом (распоряжением) Работодателя, сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

*10. ГАРАНТИИ РАБОТНИКУ ПРИ ВРЕМЕННОЙ НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ*

10.1. При временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом.

10.2. Основанием для назначения пособия по временной нетрудоспособности является выданный в установленном порядке больничный листок (листок временной нетрудоспособности).

*11. МЕДИЦИНСКИЕ ОСМОТРЫ. ЛИЧНАЯ ГИГИЕНА*

11.1. Работники проходят профилактические медицинские осмотры и соблюдают личную гигиену в соответствии с Санитарно-эпидемиологическими требованиями к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций. СанПин 2.4.1.3049-13 (утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 15.05.2013, зарегистрировано в Минюсте РФ 29.05.2013 N 28564).

11.2. Работодатель обеспечивает:

- наличие в учреждении Санитарных правил и норм (указанных в п. 11.1) и доведение их содержания до работников;

- выполнение требований Санитарных правил и норм всеми работниками;

- организацию производственного и лабораторного контроля;

- необходимые условия для соблюдения Санитарных правил и норм;

- прием на работу лиц, имеющих допуск по состоянию здоровья, прошедших профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию;

- наличие личных медицинских книжек на каждого работника;

- своевременное прохождение периодических медицинских обследований всеми работниками;

- организацию курсовой гигиенической подготовки и переподготовки по программе гигиенического обучения не реже 1 раза в 2 года;

- выполнение постановлений, предписаний центров Госсанэпиднадзора;

- условия труда работников в соответствии с действующим законодательством, санитарными правилами и гигиеническими нормативами;

- исправленную работу технологического, холодильного и другого оборудования;

- проведение при необходимости мероприятий по дезинфекции, дезинсекции и дератизации;

- наличие аптечек для оказания первой медицинской помощи и их своевременное пополнение;

- организацию санитарно-гигиенической работы с персоналом путем проведения семинаров, бесед, лекций.

11.3. Медицинский персонал осуществляет повседневный контроль над соблюдением требований санитарных правил.

*12. ИНЫЕ ВОПРОСЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ*

12.1. При выполнении своих трудовых обязанностей работник должен иметь опрятный вид, чистую одежду и обувь.

12.2. Запрещается:

- уносить с места работы имущество, предметы или материалы, принадлежащие Работодателю, без получения на то соответствующего разрешения;

- курить в помещениях и на территории учреждения;

- готовить пищу;

- вести длительные личные телефонные разговоры (свыше 5 минут за рабочий день);

- приносить с собой или употреблять алкогольные напитки, наркотические вещества, находиться на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

12.3. Работники независимо от должностного положения обязаны проявлять вежливость, уважение, терпимость как в отношениях между собой, так и при отношениях с детьми и посетителями.

12.4. Устанавливается правило обращаться друг к другу по имени, отчеству и на "Вы".

12.5. С Правилами внутреннего трудового распорядка должны быть ознакомлены все работники, включая вновь принимаемых на работу. Все работники, независимо от должностного положения, обязаны в своей повседневной работе соблюдать настоящие правила.

**Приложение №2 к Коллективному договору**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО:  Председатель ПК МКДОУ «Гоноховский детский сад № 10 «Медвежонок»»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.Г.Кочегарова | УТВЕРЖДЕНО  Приказом заведующего МКДОУ «Гоноховский детский сад № 10 «Медвежонок»» № 60 от 07.12.2012г.  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В.Капытина |

**Положение**

**о формировании и распределении фонда оплаты труда муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Гоноховский детский сад № 10 «Медвежонок»» Завьяловского района Алтайского края**

**1. Общие положения**

1.1. Положение о формировании и распределении фонда оплаты труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Гоноховский детский сад № 10 «Медвежонок»» (далее – Положение) регулирует порядок и условия оплаты труда работников МКДОУ «Гоноховский детский сад № 10 «Медвежонок»» (далее – МДОУ), финансируемых за счет средств бюджета муниципального образования Завьяловский район Алтайского края.

1.2. Положение устанавливает порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников МДОУ с учетом уровня образования, квалификации и педагогического стажа работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда и особенностей специфики деятельности учреждения, индивидуального подхода к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы.

1.3. Положение способствует привлечению высококвалифицированного педагогического персонала с целью обеспечения качества и доступности дошкольного образования.

1.4. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников МДОУ на основе применения должностных окладов работников (далее – оклад), выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом государственных гарантий по оплате труда и в соответствии с муниципальными правовыми актами муниципального образования Завьяловский район Алтайского края.

1.5. Фонд оплаты труда МДОУ состоит из базовой и стимулирующей частей.

1.6. Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из объема образовательной работы. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы педагогического персонала.

1.7. Базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала обеспечивает гарантированную оплату труда работникам исходя из объема выполняемых работ.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должности.

1.9. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, локальным нормативным актом учреждения могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

Норма рабочего времени указанных категорий работников (количество часов) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, мнения представительного органа работников.

1.10. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.11. Условия оплаты труда, включая размер минимального должностного оклада или ставки работника, повышающие коэффициенты к окладам и ставкам, иные выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

**2. Формирование фонда оплаты труда МДОУ**

2.1. Формирование фонда оплаты труда МДОУ осуществляется в пределах ассигнований, предоставляемых учреждению на текущий финансовый год за счет средств районного бюджета.

2.2. Размер фонда оплаты труда МДОУ определяется комитетом по образованию администрации Завьяловского района (далее – Комитет) в соответствии с утвержденным нормативом и может быть увеличен при увеличении стоимости единицы муниципальной услуги.

2.4. Фонд оплаты труда МДОУ делится на фонд оплаты труда работников и отчисления в централизованный фонд стимулирования руководителей и рассчитывается по формуле:

ФОТМДОУ = ФОТр + ФОТцст, где :

ФОТ МДОУ – фонд оплаты труда МДОУ;

ФОТр – фонд оплаты труда работников;

ФОТцст – отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений.

2.5. Централизованный фонд стимулирования руководителей МДОУ формируется Комитетом. Формирование централизованного фонда осуществляется по следующей формуле:

ФОТцст = ФОТ МДОУ х Ц, где:

Ц – централизуемая доля фонда оплаты труда, размер которой устанавливается Комитетом (доля «Ц» не более 1% от фонда оплаты труда).

Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей устанавливается в соответствии с [Положением](consultantplus://offline/main?base=RLAW016;n=25992;fld=134;dst=100488) о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей МДОУ, утверждаемым Администрацией Завьяловского района.

**3. Распределение фонда оплаты труда МДОУ**

3.1. При распределении фонда оплаты труда в МДОУ выделяются части, направляемые:

на оплату труда административно-управленческого персонала (заведующий);

на оплату труда педагогических работников, непосредственно обеспечивающих реализацию услуги дошкольного образования (старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель);

на оплату труда учебно-вспомогательного персонала (помощник воспитателя, заведующий хозяйством);

на оплату труда категорий работников обслуживающего персонала (кастелянша, повар, кухонный рабочий, грузчик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик служебных помещений, дворник, сторож и др.);

на оплату компенсационной части фонда оплаты труда: выплаты за работу в особых условиях, оплату за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника во время повышения квалификации или учебного отпуска, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, выходные и рабочие дни, ночное время и другие выплаты в размерах, установленных законодательством Российской Федерации.

3.2. Руководитель МДОУ формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда. При этом доля фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, в базовой части фонда оплаты труда устанавливается образовательным учреждением самостоятельно, но не менее фактического размера указанной доли за предыдущий финансовой год.

Рекомендуемое оптимальное соотношение доли базовой части фонда оплаты труда МДОУ, направляемой на формирование заработной платы административно-управленческого, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс, и доли базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы иных работников учреждения – 50 % / 50 % и рассчитывается по формуле:

ФОТАУП, ПП 50% + ФОТ УВП, ОП 45% + ФОТКОМП 5%, где:

ФОТАУП, ПП – фонд оплаты труда административно-управленческого и педагогического персонала;

ФОТУВП, ОП – фонд оплаты труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;

ФОТКОМП – фонд оплаты труда на осуществление выплат компенсационного характера.

3.3. Фонд оплаты труда работников МДОУ состоит из базовой части и стимулирующей части и рассчитывается по формуле:

ФОТр = ФОТб + ФОТст, где:

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда.

Рекомендуемое соотношение базовой и стимулирующей части для фонда оплаты труда административно-управленческого и педагогического персонала: 80% и 20% соответственно.

3.4. Базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого и педагогического персонала (далее – базовый оклад) составляет гарантированный оклад работника и состоит из общей и специальной частей.

Общая часть базового оклада рассчитывается исходя из минимального размера оплаты труда (без учета районного коэффициента) с применением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию, образование, стаж педагогической деятельности и квалификационно-профессиональную группу занимаемой должности.

Специальная часть включает выплаты за почетное звание и отраслевые награды, работу в сельской местности и районный коэффициент.

**4. Расчет базового оклада педагогического работника**

4.1. Размер базового оклада педагогических работников рассчитывается по формуле:

БО = МРОТ x Кобщ x Кспец, где:

БО – размер базового оклада педагогического работника;

МРОТ – минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом без учета районного коэффициента;

Кобщ – коэффициенты общей части базового оклада;

Кспец – коэффициенты специальной части базового оклада;

4.2. Размер коэффициентов общей части базового оклада педагогических работников рассчитывается по формуле:

Кобщ = А x О x С x Г, где:

А – коэффициент квалификации;

О – коэффициент образования;

С – коэффициент стажа;

Г – коэффициент группы должностей педагогических работников.

4.2.1. [Коэффициент](consultantplus://offline/main?base=RLAW016;n=25992;fld=134;dst=100375) квалификации педагогических работников определяется в соответствии с уровнем квалификационной категории.

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационная категория | Коэффициент |
| Без категории | 1,0 |
| Соответствие занимаемой должности | По результатам аттестации |
| I квалификационная категория | 1,1 |
| Высшая квалификационная категория | 1,15 |

4.2.2. [Коэффициент](consultantplus://offline/main?base=RLAW016;n=25992;fld=134;dst=100381) образования работников МДОУ определяется в соответствии с уровнем образования.

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень образования | Коэффициент |
| Высшее профессиональное образование | 1,1 |
| Среднее профессиональное образование | 1,05 |
| Начальное профессиональное образование | 1,02 |
| Среднее (полное) общее образование | 1,0 |

4.2.3. [Коэффициент](consultantplus://offline/main?base=RLAW016;n=25992;fld=134;dst=100388) стажа определяется согласно педагогическому стажу работника.

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж педагогической работы | Коэффициент |
| Стаж педагогической работы до 5 лет | 1,0 |
| Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет | 1,05 |
| Стаж педагогической работы от 10 до 15 лет | 1,1 |
| Стаж педагогической работы от 15 лет и более | 1,15 |

4.2.4. [Коэффициент](consultantplus://offline/main?base=RLAW016;n=25992;fld=134;dst=100395) группы должностей педагогических работников определяется в соответствии с профессионально-квалификационными группами.

- Музыкальный руководитель – 1,0;

- Воспитатель, старший воспитатель – 1,1;

- Учитель-логопед – 1,2;

- Заведующий – 1,25

4.3. Размер коэффициентов специальной части базового оклада, отражающий общественное признание высокого качества работы, рассчитывается по формуле:

Кспец = Псз x Кс х РК, где:

Псз – повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды:

1,1 – за отраслевые награды и почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» (при условии соответствия профилю деятельности учреждения или профессиональной деятельности).

Для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» может устанавливаться повышающий коэффициент в размере до 1,05 за счет средств специальной части фонда оплаты труда.

При наличии у педагогического работника нескольких оснований (почетное звание, отраслевая награда) применяется один из повышающих коэффициентов (максимальный).

Кс – коэффициент специфики местности (за работу в сельской местности – 1,25). К должностям специалистов, которым устанавливается повышающий коэффициент за работу в сельской местности, относятся:

заведующий;

воспитатель (включая старшего);

музыкальный руководитель;

учитель-логопед;

РК – районный коэффициент (за работу в особых климатических условиях – 1,20).

4.4. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размеров базовых окладов, установленных с учетом коэффициентов общей части, а также повышений по основаниям, указанным в специальной части на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на нагрузку, установленную за норму часов педагогической работы в неделю.

4.5. За выполнение дополнительной работы, не входящей в круг обязанностей педагогических работников МДОУ руководителем учреждения в соответствии с действующим законодательством устанавливаются доплаты за увеличение объема выполняемой работы в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда.

**5. Расчет стимулирующей части оплаты труда работника**

5.1. Стимулирующий фонд оплаты труда учреждения делится на следующие части:

1) Стимулирующие выплаты педагогическим работникам:

-ежемесячная премия за высокую результативность профессиональ­ной деятельности. Размер ежемесячной премии за высокую результативность профес­сиональной деятельности педагогическим работникам устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников, которые определяются в соответствии с По­ложением об оценке результативности профессиональной деятельности работников.

Распределение премии осуществляется два раза в год:

-на 1 января – по итогам работы за июль-декабрь,

-на 1 июля – по итогам работы за январь-июнь.

Выплаты осуществляются ежемесячно.

2) Премиальные выплаты по итогам работы.

Премиальные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда.

***Показатели премирования.***

- Участие педагога в конкурсах, смотрах и занятие призовых мест – до 1000 рублей

- Выполнение программы воспитания и обучения детей дошкольного возраста сверх стандарта – до 1000 рублей

- Участие в коррекционной работе – до 500 рублей

- Отсутствие долга по родительской плате – до 500 рублей

- Печатные работы и работа с компьютером – до 500 рублей

- Отсутствие у педагога больничного листа в течение года – до 500 рублей

- Участие в массовых мероприятиях педагогов, в том числе в качестве ведущих – до 500 рублей

- Участие в косметическом ремонте здания и помещений – до 500 рублей.

5.2. После согласования на заседании Совета учреждения (Управляющего совета) результатов мониторинга профессиональной деятельности работников определяется общая сумма баллов по каждой категории работников. Цена одного балла в рублях рассчитывается путем деления утвержденной руководителем величины стимулирующих выплат для данной категории работников на общее количество баллов, набранных этой категорией. Конкретный размер выплат каждому работнику определяется исходя из суммы набранных работников баллов и цены одного балла.

5.3. Стимулирующие выплаты работникам производятся на основании приказа руководителя учреждения.

5.4. Размер выплаты конкретному работнику максимальным размером не ограничивается.

5.5. Если на работника налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему могут быть не утверждены.

5.6. Установление условий стимулирования не связанных с результативностью труда не допускается.

5.7. Стимулирующие выплаты молодым педагогам, впервые принятым на работу, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком могут производиться в течение первого полугодия в размере 0,25 среднего балла по категории педагог. В случае если педагог принимается (выходит) на работу в середине года данные выплаты осуществляются из фонда экономии.

5.8. Вновь принятые педагоги предоставляют портфолио с предыдущего места работы, заверенное руководителем учреждения. По результатам данного портфолио им устанавливаются стимулирующие выплаты.

5.9. Работники учреждения, совмещающие несколько должностей, стимулирующие выплаты получают по показателям деятельности по каждой должности.

5.10. Начисление стимулирующей выплаты производится пропорционально отработанному времени.

**6. Порядок и условия оплаты труда работников**

**учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

6.1. Заработная плата работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала состоит из базовой части и стимулирующих выплат.

Базовая часть состоит из ставок и выплат компенсационного характера.

Стимулирующий фонд формируется за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет оптимизации численности работников.

6.2. Размеры базовых ставок учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются согласно ставкам по ЕТС. Размер оплаты труда не может быть менее установленного действующим законодательством минимального размера оплаты труда.

6.3. Медицинскому персоналу дошкольных учреждений устанавливается повышающий коэффициент за работу в сельской местности в размере 1,25 от ставки заработной платы.

6.4. В числе стимулирующих выплат устанавливается надбавка за качество выполняемых работ с учетом качественных показателей деятельности работника в целях его материальной заинтересованности в конечных результатах работы.

6.5. Размеры и условия стимулирующих выплат учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу учреждения устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а при его отсутствии – мнения представительного органа работников.

6.6. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются руководителем МДОУ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, а при его отсутствии – с учетом мнения представительного органа работников в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

6.7. Решение об установлении стимулирующих выплат учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу оформляется приказом руководителя МДОУ.

6.8. Если работник не отработал норму рабочего времени, начисление заработной платы производится пропорционально отработанному времени.

**7. Расчет базового оклада руководителей МДОУ, их заместителей и главных бухгалтеров**

7.1. Базовый оклад руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

БО = МРОТ x Кобщ x Кспец, где:

БО – размер базового оклада руководителя;

МРОТ – минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом без учета районного коэффициента;

Кобщ – коэффициенты общей части базового оклада;

Кспец – коэффициенты специальной части базового оклада

7.2. Размер коэффициентов общей части базового оклада рассчитывается по формуле:

Кобщ = А x О x С x Г, где:

А – коэффициент квалификации;

О – коэффициент образования;

С – коэффициент стажа;

Г – коэффициент группы должностей педагогических работников (п.4.2.4. настоящего положения).

7.3. Размер коэффициентов специальной части базового оклада, отражающий общественное признание высокого качества работы, рассчитывается по формуле:

Кспец = Псз х Кр x Кс х РК, где:

Псз – повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды;

Кр – коэффициент оплаты труда руководителей в зависимости от отнесения муниципальных учреждений по группам. Коэффициент по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений составляет:

1 группа - коэффициент до 1,6;

2 группа - коэффициент до 1,5;

3 группа – коэффициент до 1,4;

4 группа – коэффициент до 1,3.

и устанавливается Комитетом на год в пределах выделенных средств на оплату труда.

Кс – коэффициент специфики местности (за работу в сельской местности – 1,25);

РК – районный коэффициент (за работу в особых климатических условиях – 1,20).

7.4. В трудовом договоре с руководителем муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности. Размер и порядок выплат определяет Комитет и устанавливает их в трудовом договоре с руководителем.

**8. Полномочия руководителя учреждения**

8.1. Руководитель МДОУ в пределах фонда оплаты труда, без учета фонда на стимулирующие выплаты:

утверждает структуру и штатную численность учреждения;

устанавливает объем работ, нормы труда, нормы выработки работников на каждом рабочем месте, если они не установлены федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

определяет размеры окладов, размер выплат компенсационного и стимулирующего характера;

устанавливает нормированные задания работникам с повременной оплатой труда и оплату труда за фактически выполненный объем работ.

8.2. Руководитель МДОУ использует экономию фонда оплаты труда при проведении мероприятий по оптимизации численности работников на увеличение заработной платы работникам.

**9. Заключительные положения**

9.1. В случае недостаточности средств базовой части фонда оплаты труда на выплату окладов педагогическому или обслуживающему персоналу, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части фонда оплаты труда.

9.2. В случае образования экономии заработной платы в МДОУ средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

**Приложение №3 к Коллективному договору**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО:  Председатель ПК МКДОУ «Гоноховский детский сад №10 «Медвежонок»»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.Г.Кочегарова | | УТВЕРЖДЕНО  Приказом заведующего МКДОУ «Гоноховский детский сад № 10 «Медвежонок»» № 24 от 10.08.2015г.  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В.Капытина |
| **ПОЛОЖЕНИЕ**  **о премировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Гоноховский детский сад № 10 «Алёнушка»» Завьяловского района Алтайского края**  **Глава 1. Общие положения**  1.1. Положение о премировании работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Гоноховский детский сад №10 «Медвежонок»» Завьяловского района Алтайского края (далее — Положение) регулирует порядок и условия установления и выплаты премий работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Гоноховский детский сад № 10 «Медвежонок»» Завьяловского района Алтайского края (далее — работники).  1.2. Настоящее Положение не регулирует порядок и условия назначения и выплаты надбавок и доплат компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, в том числе за работу в ночное время, в праздничные дни, за работу с неблагоприятными условиями труда.  1.3. Поощрительные выплаты распределяются комиссией по материальному поощрению. Состав комиссии по материальному поощрению утверждается приказом заведующего по согласованию с профсоюзным комитетом ДОУ.  1.4. Премирование работников производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Гоноховский детский сад № 10 «Медвежонок»» Завьяловского района Алтайского края, а также за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда.  1.4. Премирование работникам производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда или при наличии экономии фонда оплаты труда. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в стимулирующей части фонда оплаты труда работников или при отсутствии экономии фонда оплаты труда.   1.5. Размеры премий работников, устанавливаются в абсолютных (цифровых) показателях.  1.6. Премирование работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания в течение срока действия дисциплинарного взыскания.  1.7. Размеры премий работников подлежат снижению в следующих случаях:  1.7.1 нарушение Устава Детского сада, Правил внутреннего распорядка и других локальных актов — от 30 до 70 процентов размера премии; · нарушение трудовой дисциплины — от 30 до 40 процентов размера премии;  1.7.2 некачественное выполнение должностной инструкции (функциональных обязанностей) — от 30 до 60 процентов размера премии; · несоблюдение требований по ведению документации — от 20 до 40 процентов размера премии; · низкий уровень исполнительской дисциплины — от 20 до 50 процентов размера премии.  **Глава 2. Порядок премирования работников**  2.1. Премирование работников производится единовременно, ежемесячно или ежеквартально по результатам труда работника за месяц или квартал, либо при наступлении знаменательного события, при условии качественной работы.  2.2. Ежемесячное или ежеквартальное премирование работников производится на основании сводного по всем работникам приказа по учреждению, в котором указываются размеры ежемесячных или ежеквартальных премий по каждому работнику.  2.3. Единовременное премирование производится на основании приказа по учреждению, в котором указывается размер единовременной премии и показатели премирования.   2.4. Депремирование или снижение размера ежемесячной или ежеквартальной премии работника осуществляется на основании приказа по учреждению, в котором указываются причины депремирования или снижения размера ежемесячной или ежеквартальной премии работника, и размер снижения премии.  **Глава 3. Показатели премирования работников**  3.1. Ежемесячное или ежеквартальное премирование работников производится по следующим показателям:   3.1.1. Педагогическим работникам (воспитателям дошкольных групп, другим педагогам) за:   3.1.1.2. участие в инновационной деятельности, ведение опытно-экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предмета;   3.1.1.3. высокое качество подготовки и проведения мероприятий;   3.1.1.4. организацию и проведение мероприятий, повышающих имидж Детского сада у родителей, общественности;  3.1.1.5. эффективное использование здоровьесберегающих технологий;   3.1.1.6. применение в образовательной деятельности информационных технологий;  3.1.1.7. эффективную работу по методической теме Детского сада;  3.1.1.8. высокое качество методической работы;  3.1.1.9. высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документации, подготовка отчетов, участие в работе совещаний и т.д.);   3.1.1.10. организацию сотрудничества с родителями;   3.1.1.11. оформительские работы в детском саду;  3.1.1.12. результативную работу по адаптации воспитанников;  3.1.1.13. профессиональную ответственность;  3.1.1.14. подготовку информационных материалов для сайта Детского сада;  3.1.1.15. дополнительные занятия с воспитанниками;  3.1.1.16. проведение работы в рамках инновационной площадки;  3.1.2. Обслуживающему персоналу за:  3.1.2.1. качественное проведение генеральных уборок;  3.1.2.2. высокое качество работы;  3.1.2.3. увеличение объема выполняемых работ;  3.1.2.4. оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.  3.1.3. Руководителю образовательного учреждения премия выплачивается на основании приказа Комитета по образованию администрации Завьяловского района.  3.2. Единовременное премирование работников производится:  3.2.1. при наступлении знаменательного события или юбилея, как в жизни страны и трудового коллектива учреждения (празднование Дня дошкольного работника, Дня защитника Отечества, Международного женского дня, юбилея образовательного учреждения, празднование Нового года и т.п.), так и конкретного работника (в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам со дня рождения: 50, 55 лет и далее каждые 5 лет), Работники, имеющие трудовые заслуги и не имеющие дисциплинарных взысканий, в обязательном порядке премируются к юбилейным датам и в связи с выходом на пенсию;  3.2.2. по результатам участия в конкурсах педагогического мастерства ;  3.2.3. за качественное проведение открытого мероприятия для педагогических работников (мастер-класс, семинар и др.);  3.2.4. за представление своего педагогического или управленческого опыта в печати | | |

**Приложение №4 к Коллективному договору**

**СОГЛАШЕНИЕ**

**по охране труда на 2016 - 2017 учебный год Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Гоноховский детский сад № 10 «Медвежонок»» Завьяловского района Алтайского края**

Мероприятия по охране труда

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Содержание мероприятия** | **Сроки выполнения** | **Ответственный** |
| **1** | **2** | **3** | **4** |
| **Организационные мероприятия** | | | |
| 1. | Организация комиссий по охране труда на паритетных основах с профсоюзной организацией. | Сентябрь | Заведующий |
| 2. | Организация обучения, проверки знаний, инструктажа по охране труда работников ДОУ. | В течение года | Заведующий,  заведующий по АХЧ |
| 3. | Разработка, издание (размножение) инструкций и других локальных документов по охране труда. | В течение года | Заведующий,  комиссия по охране труда,  профком |
| 4. | Организация уголка по охране труда, приобретение для него необходимых наглядных пособий литературы и т.п.. | В течение года | Лицо, ответственное за охрану труда |
| **Технические мероприятия** | | | |
| 5. | Ремонт зданий, сооружений, помещений с целью выполнения нормативных санитарных требований, норм и правил. | Июль-август | Заведующий |
| **Лечебно-профилактические мероприятия** | | | |
| 6. | Организация медицинского осмотра работников. | лето | Заведующий |
| 7. | Обеспечение аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России | В течение года | Заведующий, |
| **Мероприятия по обеспечению СИЗ** | | | |
| 8. | Обеспечение работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с постановлением Минтрудсоцразвития России от 04.07.2003 №45 | В течение года | Заведующий, |
| 9. | Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях, спецодеждой, спец-обувью и другими средствами индивидуальной за-щиты в соответствии с постановлением Минздравсоцразвития №290 от 01.06.09г., № 541 от 01.10.08г | В течение года | Заведующий, |
| **Мероприятия по пожарной безопасности** | | | |
| 13. | Разработка, инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.07.2004 и другой нормативной документации по пожарной безопасности на основе Правил пожарной безопасности | В течение года | Заведующий, |
| 14. | Обеспечение учреждения знаками безопасности, первичными средствами пожаротушения (песок, совок, огнетушители, кошма и другие). | В течение года | Завхоз |
| 15. | Освобождение запасных эвакуационных выходов от хранения хлама. | В течение года | Завхоз |

**Соглашение по охране труда на 2016-2017 гг.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Содержание мероприятий (работ) | Единица  учета | Количество | Стоимость  работ (рублей) | Срок  выполнения | Ответственный за выполнение мероприятий | Ожидаемая социальная эффективность | | | |
| Количество работающих, которым улучшаются условия труда | | Количество работающих, высвобождаемых от тяжелых физических работ | |
| всего | в том числе женщин | всего | в том числе женщин |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 1 | Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты | Человек |  | 3000 руб. | Ежегодно | Заведующий | 11 | 10 | - | - |
| 2 | Обеспечение работников аптечками первой доврачебной помощи | шт. | 3 | 300 руб. | Ежегодно | Заведующий | 26 | 23 | - | - |

**Приложение № 5 к Коллективному договору**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО:  Председатель ПК МКДОУ «Гоноховский детский сад № 10 «Медвежонок»»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.Г.Кочегарова | УТВЕРЖДЕНО  Приказом заведующего МКДОУ «Гоноховский детский сад № 10 «Медвежонок»» от 10.08.2015г. №24  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В.Капытина |

**ГРАФИК**

сменности работников МКДОУ

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Занимаемая должность | Смена | Кол-во часов в неделю | Начало работы | Перерыв | Окончание работы |
| 1. | Заведующий |  | 36 | 9.00 | 13.00-14.00 | 17.00 |
| 2. | Старший воспитатель |  | 36 | 9.00 | 13.00-14.00 | 17.00 |
| 3. | Заведующий хозяйством |  | 36 | 8.30 | 13.00-14.00 | 16.30 |
| 4. | Воспитатель | Согласно графика сменности | | | | |
| 5. | Помощник воспитателя |  | 36 | 8.30 | 13.42 – 15.00 | 17.00 |
| 6. | Повар | 2 | 36 | 1 смена: 6.00;  2 смена: 9.00 | - | 1 смена: 13.12  2 смена:  16.12 |
| 7. | Помощник повара |  | 36 | 8.00 | 13.00-14.00 | 16.12 |
| 8. | Рабочий по стирке и ремонту спец. одежды |  | 18 | 9.00 |  | 12.36 |
| 9. | Сторож |  |  | Согласно графика |  | Согласно графика |
| 10. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий |  | 30 | 7.00 |  | 13.00 |

Приложение №6 к Коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п\п | Наименование профессии (должности) | Наименование средств | Норма выдачи на 1 работника в год (штука, пара) | Основание |
| 1 | Воспитатель | Халат хлопчатобумажный (светлый) | 3шт. | п. 19.6 СанПиН 2.4.1.3049-13 |
| 2 | Помощник воспитателя | Халат хлопчатобумажный (светлый) | 3 шт. | п. 19.6 СанПиН 2.4.1.3049-13 |
| Халат хлопчатобумажный для уборки помещений (темный) | 1 шт. | п. 19.8 СанПиН 2.4.1.3049-13 |
| Косынка хлопчатобумажная для раздачи пищи | 1 шт. |
| Фартук для мытья посуды | 1 шт. |
| Фартук хлопчатобумажный | 1 шт. |
| Перчатки резиновые | 6 шт. |
| 3 | Повар | Колпак или косынка хлопчатобумажная | 3 шт. | П.19.5 СанПиН 2.4.1.3049-13 |
| Халат | 3 шт. |
| Перчатки резиновые | 6 шт. |
| 4 | Кухонный рабочий | Колпак или косынка хлопчатобумажная | 3 шт. | П.19.5 СанПиН 2.4.1.3049-13 |
| Халат | 3 шт. |
| Перчатки резиновые | 6 шт. |
| 5 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | Костюм брезентовый или хлопчатобумажный или из смешанных тканей | 1 шт. |  |
| Сапоги резиновые | 1 пара |
| Рукавицы брезентовые или перчатки с полимерным покрытием | 4 пары |
| Респиратор | До износа |
| На наружных работах зимой дополнительно: | |
| Куртка на утепляющей прокладке | 1 шт. на 3 года |
| Брюки на утепляющей прокладке | 1 шт. на 3 года |
| Сапоги кожаные утепленные | 1 пара на 3 года |

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий (должностей) работников, которым  бесплатно выдаются**

**смывающие и (или)  обезвреживающие средства**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Профессия  (должность) | Наименование средства | Норма выдачи на 1 работника в месяц (грамм) | Основание |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Помощник воспитателя | Мыло туалетное | 200 | п. 7 приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.10 № 1122н |
| 3. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | Мыло туалетное | 200 | п. 7 приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.10 № 1122н |
| 5. | Повар | Мыло туалетное | 200 | п. 7 приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.10 № 1122н |

**Приложение №7 к Коллективному договору**

**Ежегодный дополнительно оплачиваемый отпуск за вредные условия труда**

Ежегодный дополнительно оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными условиями труда СТ. 117 ТК РФ:

1. Повар - 6 дней

**Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым устанавливается дополнительный отпуск:**

Ежегодный дополнительно оплачиваемый отпуск предоставляется работникам с ненормированным рабочим днем СТ. 119 ТК РФ:

1. Заведующий д/с - 12 календарных дней

**Перечень должностей работников, которым устанавливается дополнительный отпуск за сверхурочную работу:**

Ежегодный дополнительно оплачиваемый отпуск предоставляется работникам за сверхурочную работу СТ. 152 ТК РФ:

1. Сторож - не менее времени, отработанного сверхурочно

Приложение №8 к Коллективному договору

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ОПЛАТА ТРУДА ЗА ВРЕДНЫЕ УСЛОВИЯ.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Рабочий по стирке и ремонту белья | 12% | Стирка, сушка и глажение белья. П.1.151 Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств. П.1.156 |
| помощник воспитателя | 12% | Работы, связанные с мойкой посуды, с применением кислот, щелочей, работа по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации П.1.155, 1.157 |
| Повар  Кухонный рабочий | 12% | Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки. П.1.152 |
| Уборщик служебных помещений | 12% | Работы, связанные с применением кислот, щелочей. |
| Сторож | 35% | Работа в ночное время суток |

**Приложение №9 к Коллективному договору**

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий (должностей) работников которые проходят обязательные предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование профессии (должности) | Периодичность прохождения аттестации на знание санитарных норм и правил | Периодичность прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) | Основание |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 1. | Заведующий, воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, рабочий по стирке, уборщик служебных помещений. | - предварительная (при поступлении на работу);  - периодическая (1 раз в 2 года). | - предварительный (при поступлении на работу);  - периодический (1 раз в год). | п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049-13;  п. 20 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н |
| 2. | Помощник воспитателя, повар, кухонный рабочий, завхоз | - предварительная (при поступлении на работу);  - периодическая (1 раз в 1 год). | - предварительный (при поступлении на работу);  - периодический (1 раз в год). | п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049;  п. 20 приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.11 № 302н |
| 3. | Сторож | - предварительная (при поступлении на работу); | - предварительный (при поступлении на работу);  - периодический (1 раз в год | п. 19.1 СанПиН 2.4.1.3049; |

**Приложение №10 к Коллективному договору**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО:  Председатель ПК МКДОУ «Гоноховский детский сад № 10 «Медвежонок»»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.Г.Кочегарова | УТВЕРЖДЕНО  Приказом заведующего МКДОУ «Гоноховский детский сад № 10 «Медвежонок»» от 10.08.2015г. №24  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В.Капытина |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об организации работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Гоноховский детский сад № 10 «Медвежонок»»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано для муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Гоноховский детский сад № 10 «Медвежонок»» (далее — Учреждение) в целях реализации статьи 8 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ, согласно приказу Минобразования РФ от 11 марта 1998 г. № 662 «О службе охраны труда образовательного учреждения».

1.2. Законодательной и нормативной основой деятельности охраны труда и безопасности жизнедеятельности в Учреждении являются Конституция РФ, Основы законодательства РФ об охране труда, постановления Правительства РФ и Минтруда России, государственная система стандартов безопасности труда (ССБТ), строительные нормативы и правила (СНиП), санитарные правила и нормы (СанПиН), а также нормативные правовые акты по охране труда, приказы, распоряжения Минобразования России и настоящее Положение.

1.3. Главной целью организации работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности в Учреждении является сохранение жизни и здоровья воспитанников и работников в процессе трудового и образовательного процесса.

1.4. Учреждение в пределах своей компетенции обеспечивает права ребенка, посещающего Учреждение, на:

охрану жизни и укрепление физического и психического здоровья;

защиту от всех форм физического и психического насилия;

уважение его человеческого достоинства.

1.5. Управление работой по охране труда и безопасности жизнедеятельности в Учреждении осуществляет заведующий.

1.6. Непосредственную организацию работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности в Учреждении осуществляет ответственный по охране труда, обеспечивающий проведение в жизнь мероприятий по охране труда и безопасности жизнедеятельности, устанавливающий круг обязанностей работников по охране труда и технике безопасности, контролирующий ведение обязательной документации.

1.7. Ответственный по охране труда подчиняется непосредственно заведующему Учреждения.

1.8. Ответственный по охране труда назначается и освобождается от обязанностей приказом заведующего Учреждения.

1.9. Ответственным по охране труда назначается лицо, имеющее свидетельство об окончании курсов обучения и повышения квалификации по охране труда. Руководитель Учреждения организует для ответственного по охране труда систематическое повышение квалификации не реже одного раза в пять лет, периодическую проверку знаний один раз в три года, а для вновь принятого — в течение месяца проверку знаний в установленном порядке в соответствии с должностными обязанностями.

1.10. Ответственный по охране труда осуществляет свою деятельность во взаимодействии с комиссией по охране труда, комиссией по расследованию несчастных случаев, с государственными органами надзора и контроля, профсоюзным комитетом Учреждения.

1.11. Срок действия данного Положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся с учетом мнения трудового коллектива, обсуждаются и принимаются на его общем собрании.

**2. Основные задачи работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности в Учреждении**

2.1. Обеспечение выполнения требований правовых локальных актов и нормативно-технических документов по созданию здоровых и безопасных условий труда и образовательного процесса.

2.2. Организация работы по обеспечению выполнения работниками требований охраны труда.

2.3. Организация и проведение профилактической работы по предупреждению травматизма среди воспитанников и работников Учреждения, профессиональных заболеваний, обусловленных производственными факторами, а также работы по улучшению условий труда.

2.4. Предотвращение несчастных случаев с воспитанниками и работниками во время организации образовательного процесса, дорожно-транспортного и бытового травматизма.

2.5. Соблюдение требований нормативных документов по пожарной безопасности, защите окружающей среды и действиям в чрезвычайных ситуациях.

2.6. Обеспечение безопасности эксплуатации зданий и сооружений, используемых в образовательном процессе, оборудования, приборов и технических средств обучения.

2.7. Охрана и укрепление здоровья воспитанников и работников, создание оптимального сочетания режимов труда, обучения и отдыха.

2.8. Контроль за соблюдением работниками и работодателем законодательства и иных нормативных правовых актов по охране труда, коллективного договора, соглашения по охране труда и пр.

2.9. Оперативный контроль за состоянием охраны труда и организацией образовательного процесса в Учреждении.

2.10. Планирование и организация мероприятий по охране труда, составление отчетности по установленным формам, ведение обязательной документации.

2.11. Организация пропаганды по охране труда  и безопасности жизнедеятельности в Учреждении.  Изучение и распространение передового опыта по охране труда и безопасности жизнедеятельности.

2.12. Информирование и консультирование работников Учреждения по вопросам охраны труда и безопасности жизнедеятельности.

2.13. Организация проведения инструктажей, обучения, проверки знаний по охране труда и безопасности жизнедеятельности работников Учреждения.

**3. Основные функции работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности в Учреждении**

3.1. Общее собрание трудового коллектива Учреждения:

- рассматривает перспективные вопросы охраны труда и обеспечения жизнедеятельности работников и воспитанников, принимает программы практических мер по улучшению и оздоровлению условий организации образовательного процесса;

- заслушивает  заведующего Учреждения, ответственного по охране труда, председателя профсоюзного комитета о выполнении соглашений, плана работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности работников и воспитанников.

3.2. Заведующий Учреждения:

- организует работу по созданию и обеспечению условий проведение образовательного процесса в соответствии с действующим законодательством о труде, межотраслевыми и ведомственными нормативными документами и ценными локальными актами по охране труда и Уставом образовательного Учреждения;

- обеспечивает безопасную эксплуатацию инженерно-технических коммуникаций, оборудования, принимает меры по приведению их в соответствии с действующими стандартами, правилами и нормами по охране труда, своевременно организует осмотры и ремонт зданий Учреждения;

- назначает приказом ответственных лиц за соблюдение требований охраны труда в учебных кабинетах, физкультурно- музыкальном зале, а  также во всех подсобных помещениях Учреждения;

- утверждает должностные обязанности по обеспечению безопасности жизнедеятельности для   педагогических работников и инструкций по охране труда для всех работников Учреждения (по профессиям и видам работ);

- принимает меры по внедрению предложений членов коллектива, направленных на дальнейшее улучшение и оздоровление условий организации образовательного процесса;

- выносит на обсуждение педагогического совета, общего собрания трудового коллектива вопросы организации работы по охране труда в Учреждении;

- отчитывается на общем собрании трудового коллектива о состоянии охраны труда, выполнении мероприятий по оздоровлению работников и воспитанников, улучшению условий образовательного процесса, а также принимаемых мерах по устранению выявленных недостатков;

- организует обеспечение работников Учреждения спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими типовыми нормативами и инструкциями;

- поощряет работников Учреждения за активную работу по созданию и обеспечению здоровых и безопасных условий при организации образовательного процесса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства о труде, правил и норм по охране труда;

- оформляет приём новых работников только при наличии положительного заключения медицинского учреждения, контролирует своевременное проведение диспансеризации работников и воспитанников;

- организует в установленном порядке работу комиссии по приёмке Учреждения к новому учебному году; подписывает акты приемки Учреждения;

- обеспечивает выполнение нормативных документов по охране труда, предписаний органов управления образованием, государственного надзора и технической инспекции труда;

- немедленно сообщает о групповом, тяжелом несчастном случае со смертельным исходом непосредственно председателю комитета образования , родителям пострадавшего или лицам, их замещающим, принимает все возможные меры к устранению причин, вызвавших несчастный случай, обеспечивает необходимые условия для проведения своевременного и объективного расследования согласно действующим  положениям;

- заключает и организует совместно с профсоюзным комитетом выполнение ежегодных соглашений по охране труда, подводит итоги выполнения соглашения по охране труда один раз в полугодие;

- утверждает по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения инструкции по охране труда для работников, в установленном порядке организует пересмотр  и обновление инструкций;

- планирует в установленном порядке периодическое обучение работников Учреждения по вопросам обеспечения безопасности жизнедеятельности на  краткосрочных курсах и семинарах;

- принимает меры совместно с профсоюзным комитетом, родительской общественностью по улучшению организации питания, ассортимента продуктов, созданию условий для качественного приготовления пищи организации питания воспитанников;

- принимает меры совместно с медицинскими работниками по улучшению медицинского обслуживания и оздоровительной работы;

- запрещает проведение образовательного процесса при наличии опасных условий для здоровья воспитанников или работников;

- определяет финансирование мероприятий по  обеспечению безопасности жизнедеятельности, производит оплату больничных листов нетрудоспособности и доплату лицам, работающим в неблагоприятных условиях труда.

3.3. Ответственный по охране труда Учреждения:

- организует работу по соблюдению по соблюдению в образовательном процессе норм и правил   охраны  труда,   выявлению  опасных  и  вредных  производственных факторов;

- обеспечивает контроль за безопасностью используемых в образовательном процессе оборудования, приборов, технических и наглядных средств обучения;

- разрешает проведение образовательного процесса с воспитанниками при наличии оборудованных для этих целей учебных помещений, отвечающих правилам и нормам безопасности жизнедеятельности и принятых по акту в эксплуатацию;

- организует своевременное и качественное проведение паспортизации групповых помещений, учебных кабинетов, физкультурного зала, а также подсобных помещений;

- организует разработку и периодический пересмотр не реже одного раза в пять лет инструкций по охране труда (по профессиями и видами работ);

- проводит вводный инструктаж по охране труда с вновь поступающими на работу лицами, инструктаж на  рабочем месте с сотрудниками, оформляет проведение инструктажа в журнале;

- выявляет   обстоятельства   несчастных   случаев,   происшедших с работниками, воспитанниками;

- обеспечивает соблюдение требований охраны труда при эксплуатации основного здания и других построек Учреждения, технологического энергетического оборудования, осуществляет их периодический осмотр и организует текущий ремонт;

- обеспечивает безопасность при переноске тяжестей, погрузочно-разгрузочных работах на территории Учреждения;

- в установленном порядке ведет обязательную документацию по охране труда;

- осуществляет ежедневный контроль:

за выполнением мероприятий раздела «Охрана труда» коллективного договора, соглашения по охране труда, мероприятий по устранению причин вызвавших несчастный случай, и других мероприятий, направленных на создание здоровых и безопасных условий труда;

выполнением требований законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда;

доведением   до   сведения   работников   Учреждения   вводимых в действие новых законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда;

соблюдением установленного порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и паспортизации учебных помещений, выполнение заключений по протоколам замеров параметров опасных и вредных факторов;

своевременным проведением необходимых испытаний и технических освидетельствований оборудования, машин и механизмов;

своевременным и качественным проведением обучения, проверки знаний и всех видов инструктажей по охране труда работников Учреждения;

соблюдением   установленного   порядка   расследования   и   учет несчастных случаев, организацией хранения актов ф. Н-1, ф. Н-2, других материалов расследования несчастных случаев с работниками и воспитанниками;

правильным расходованием средств, выделяемых на выполнение мероприятий  по охране труда;

соблюдением установленного  порядка предоставления льгот лицам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда;

выполнением   заведующим   Учреждения   предписаний   органов государственного надзора, ведомственного контроля.

3.4. Завхоз Учреждения:

- информирует работников от лица заведующего Учреждения о состоянии условий охраны труда, принятых мерах по защите от воздействия опасных факторов на рабочих местах;

- организует соблюдение требований пожарной безопасности зданий и сооружений, следит за исправностью средств пожаротушения;

- обеспечивает  групповые  помещения,  учебные  кабинеты,  бытовые, хозяйственные и другие помещения оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правилам и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда;

- организует проведение ежегодных измерений сопротивления изоляции электроустановок и электропроводки,   заземляющих устройств, периодических - замер освещенности, наличия радиации, шума в помещениях Учреждения в соответствии с правилами и нормами по обеспечению безопасности жизнедеятельности;

- приобретает    согласно    заявке    спецодежду    и    другие   средства индивидуальной защиты для работников Учреждения;

- обеспечивает учет, хранение противопожарного инвентаря, сушку, стирку, ремонт и обеззараживание спецодежды и индивидуальных средств защиты;

- осуществляет ежедневный контроль:

эффективность работы аспирационных и вентиляционных систем, состоянием предохранительных приспособлений и защитных устройств на рабочем оборудовании;

проведением ежегодных проверок заземления электроустановок и изоляции электропроводки  в  соответствии  с  действующими  правилами  и нормами.

3.5. Медицинский персонал Учреждения:

- проводит профилактическую работу по предупреждению травматизма и снижению заболеваемости работников и воспитанников;

- обеспечивает текущий контроль за санитарно-гигиеническим состоянием учебных кабинетов, физкультурного зала и других помещений в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности.

3.6. Комиссия по охране труда Учреждения:

- создается в Учреждении в начале учебного года; в ее состав входят на паритетной   основе   представители   работодателя,   профсоюзного   комитета Учреждения;

- члены комиссии выполняют свои обязанности на общественных началах, без освобождения от основной работы;

- организует   совместные   действия   работодателя   и   работников   по обеспечению требований по охране труда, предупреждению производственного и детского травматизма, профессиональных заболеваний;

- проводит проверки  условий и  охраны труда на рабочих местах, организации охраны жизни и здоровья воспитанников и работников во время образовательного процесса;

- контролирует выполнение соглашения по охране труда, комплексного плана улучшения   условий,   охраны   труда   и   санитарно-оздоровительных мероприятий;

- информирует работников на общем собрании коллектива о результатах проверок;

- собирает, разрабатывает и выносит на рассмотрение общим собранием коллектива предложения и рекомендации по улучшению условий труда для внесения изменений и дополнений  в   коллективный договор, соглашение по охране труда и пр.

3.7. Комиссия по расследованию несчастных случаев Учреждения:

- создается в Учреждении в начале календарного года. В ее состав входит ответственный  по охране труда, представители работодателя и профсоюзного комитета Учреждения. Председателем комиссии по расследованию несчастных случаев в является ответственный по охране труда Учреждения;

- выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, лиц, допустивших нарушения нормативных требований по охране труда, жизни и здоровья детей, получает необходимую информацию от работодателя и по возможности — объяснения от пострадавшего;

- устанавливает  на  основании  собранных  документов  и  материалов обстоятельства и причины несчастного случая, определяет был ли пострадавший в момент несчастного случая  связан с производственной деятельностью и объяснялось ли его пребывание на месте происшествия исполнением им трудовых обязанностей;

- квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством;

- определяет лиц, допустивших нарушения техники безопасности, охраны труда, охраны жизни и здоровья детей, законов и иных нормативно-правовых актов;

- определяет меры по устранению причин и предупреждению несчастных случаев в Учреждении.

3.8.Председатель профсоюзного комитета Учреждения:

- организует общественный контроль за состоянием безопасности жизнедеятельности в Учреждении, деятельностью администрации по созданию и обеспечению здоровых условий, быта и отдыха работников и воспитанников;

- принимает участие в разработке перспективных и текущих планов работы по охране труда в Учреждении, инструкций  по обеспечению безопасности жизнедеятельности воспитанников и работников, подписывает их и способствует их реализации;

- контролирует выполнение коллективных договоров, соглашений по улучшению условий и охраны труда;

- осуществляет защиту социальных прав работников и воспитанников Учреждения;

- проводит анализ травматизма и заболеваемости в Учреждении, участвует в разработке и реализации мероприятий по их предупреждению и снижению;

- представляет интересы членов профсоюза в совместной с администрацией комиссии по охране труда, включая и участие в расследовании несчастных случаев;

- участвует в проведении совместно с уполномоченными лицами по охране труда профсоюзов или трудового коллектива проверок, обследовании технического состояния здания, сооружений, оборудования на соответствие  их требованиям, правилам и нормам охраны труда, эффективности работы вентиляционных систем, санитарно-технических устройств, средств коллективной и индивидуальной защиты и пр.

3.9. Старший воспитатель Учреждения:

- контролирует выполнение педагогическими работниками возложенных на них обязанностей по обеспечению безопасности жизнедеятельности воспитанников;

- участвует в проведении административно-общественного контроля по вопросам обеспечения   безопасности   жизнедеятельности   в  Учреждении,   в расследовании   несчастных   случаев,   происшедших   с   работниками   или воспитанниками;

- определяет методику, порядок обучения правилам дорожного движения, поведения  на улице, воде, в быту, пожарной безопасности. Осуществляет проверку знаний воспитанников;

- несет ответственность за организацию образовательного процесса с воспитанниками в строгом соответствии с нормами и правилами охраны труда, нормами СанПиН;

- оказывает методическую помощь педагогическим работникам по вопросам обеспечения охраны жизни и здоровья воспитанников, предупреждения травматизма и других несчастных случаев, организует их инструктаж;

- контролирует соблюдение и принимает меры по выполнению санитарно-гигиенических   норм   и   требований,   правил   по   охране   труда,   пожарной безопасности при проведении образовательного процесса с воспитанниками вне Учреждения;

- организует    с    воспитанниками    и    их    родителями    (законными представителями) мероприятия  по  предупреждению травматизма, дорожно-транспортных происшествий, несчастных случаев, происходящих на улице, воде, в быту и т.д.;

- осуществляет организацию безопасности и контроль состояния рабочих мест, учебного оборудования,  наглядных пособий,  спортивного инвентаря, технических  средств обучения;

- не   допускает   проведение   учебных   занятий,   работы   кружков   в необорудованных для этих целей и не принятых в эксплуатацию помещениях, а воспитанников — к  проведению  занятий  или работ без  предусмотренной спецодежды и других средств индивидуальной защиты;

- контролирует   оснащение   учебного   помещения   противопожарным имуществом, медицинскими и индивидуальными средствами защиты, а каждого рабочего места — инструкцией;

- вносит предложения по улучшению и оздоровлению условий организации образовательного процесса (для включения их в соглашение по охране труда), а также доводит до сведения заведующего Учреждения обо всех недостатках в обеспечении   образовательною   процесса,  снижающих  жизнедеятельность  и работоспособность организма работников, воспитанников (заниженность освещения, шум аппаратуры, люминесцентных ламп, нарушение экологии на местах и др.);

- немедленно сообщает заведующему Учреждения, профсоюзному комитету о каждом несчастном случае, происшедшем с воспитанником;

- несет ответственность в соответствии с действующим законодательством о труде за несчастные случаи, происшедшие с воспитанниками во время образовательного процесса в результате нарушения норм и правил охраны труда.

3.10. Педагогические работники Учреждения:

- обеспечивают безопасное проведение образовательного процесса;

- организуют  обучение воспитанников правилам безопасного поведения на улице,  дороге, в быту и пр. в рамках образовательной  программы;

- принимают меры по устранению причин, несущих угрозу жизни и здоровью воспитанников и работников в помещениях и на территории Учреждения;

- оперативно извещают заведующего Учреждения о каждом несчастном случае с воспитанником, работником, принимают меры по оказанию первой доврачебной помощи;

- вносят предложение по улучшению и оздоровлению условий организации образовательного процесса в Учреждении, доводят до сведения заведующего, ответственного по охране труда о всех недостатках в обеспечении образовательного процесса, снижающих жизнедеятельность и работоспособность организма воспитанников;

- несут ответственность за сохранение жизни и здоровья воспитанников во время образовательного процесса;

- осуществляют постоянный контроль за соблюдением правил охраны труда и техники безопасности на рабочем месте.

**4. Права работников, осуществляющих работу по охране труда и безопасности жизнедеятельности в Учреждении**

4.1. Ответственный по охране труда имеет право:

- проверять состояние  условий и охраны труда в Учреждении и предъявлять заведующему Учреждения обязательные для исполнения предписания установленной формы. При необходимости привлекать к проверкам специалистов из структурных подразделений по согласованию с заведующим;

- запрещать эксплуатацию машин, оборудования, проведение работ и учебного процесса на местах, где выявлены нарушения нормативных правовых актов по охране труда, создающие угрозу жизни и здоровью работников или воспитанников с последующим  уведомлением заведующего Учреждения;

- запрашивать и получать от заведующего Учреждения материалы по вопросам охраны труда, требовать письменные объяснения от лиц, допустивших нарушения нормативных правовых актов по охране труда;

- вносить предложения заведующему Учреждения об  отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, обучение и проверку знаний по охране труда, медосмотр или грубо нарушающих правила, нормы и инструкции по охране труда;

- принимать участие в рассмотрении и обсуждении состояния охраны труда в Учреждении на заседаниях профсоюзного комитета, общих собрания трудового коллектива;

- вносить заведующему Учреждения предложения о поощрении отдельных работников за активную работу по созданию безопасных условий труда и образовательного процесса, а также о привлечении в установленном порядке к дисциплинарной, материальной и уголовной ответственности виновных в нарушении законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда;

- представительствовать по поручению заведующего Учреждения в государственных и общественных организациях при обсуждении вопросов по охране труда.

4.2 Комиссия по охране труда имеет право:

- контролировать соблюдение заведующим Учреждения законодательства по охране труда;

- проводить экспертизу условий труда и обеспечение безопасности работников, воспитанников;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев в Учреждении и профессиональных заболеваний;

- получать информацию от заведующего об условиях и охране труда, а также о всех несчастных случаях и профессиональных заболеваниях в Учреждении;

- предъявлять требования о приостановлении работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников;

- осуществлять выдачу заведующему Учреждения обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;

- осуществлять проверку условий и охраны труда, выполнение обязательств по охране труда, предусмотренных коллективным договором и соглашениями по охране труда:

- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором и соглашениями по охране труда, а также изменениями условий труда.

4.3. Комиссия по расследованию несчастных случаев имеет право:

- получать всю необходимую для расследования несчастного случая информацию от работодателя, очевидцев происшествия и по возможности объяснения пострадавшего в результате несчастного случая;

- привлекать при необходимости к расследованию несчастного случая должностных лиц  органов государственного надзора и контроля (по согласованию с ним) в целях получения заключения о  технических причинах происшествия, в компетенции которых находится исследование причин случившегося;

- оказывать правовую помощь пострадавшим, их доверенным лицам и членам семей по вопросам порядка возмещения вреда, причиненному здоровью пострадавших;

- выносить независимое решение по результатам расследования.

4.4. Работники имеют право:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

- получения достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требования охраны труда за счет средств Работодателя;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя;

- профессиональную переподготовку за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда;

- обращение в органы государственной власти РФ, субъектов РФ и органы местного самоуправления, к Работодателю, Учредителю, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

- личное участие или своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

**5. Контроль и ответственность**

5.1. Контроль за деятельностью работников, осуществляющих работу по охране труда и безопасности жизнедеятельности в Учреждении, обеспечивают заведующий Учреждения, органы государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда.

5.2.Ответственность за организацию работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности несет заведующий Учреждения.

5.3. Работники,  выполняющие функции  по обеспечению охраны труда и безопасности жизнедеятельности в Учреждении, несут ответственность:

за выполнение, невыполнение, выполнение не в полном объеме своих функциональных обязанностей, определенных настоящим положением и должностными инструкциями;

соблюдение установленных сроков расследования несчастных случаев;

объективность выводов и решений, принятых ими по результатам проведенных расследований;

достоверность представляемой информации;

соответствие принятых решений действующему законодательству РФ.