

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

Ивановский детский сад № 10 «Колосок»

Тел.8(39174) 33-4-89

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**на 2016-2019 годы**

**От работодателя:**

Заведующая Муниципального  
дошкольного образовательного бюджетного  
учреждения Ивановского детского сада № 10  
«Колосок»

\_\_\_\_\_ О.В.Роглет

**От работников:**

Председатель первичной профсоюзной  
организации Муниципального дошкольного  
образовательного бюджетного учреждения  
Ивановского детского сада № 10 «Колосок»

\_\_\_\_\_ С.Ю.Травенник

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду  
Администрации Ирбейского района

Регистрационный № \_\_\_\_\_

Подписан:

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016 г.

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_

Одобен на собрании  
Первичной профсоюзной  
организации МДОБУ  
Протокол № 2 от 25.02.2016 г.

## СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1	Общие положения	3
2	Обязательства сторон Коллективного договора	4
3	Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении учреждением	5
4	Трудовые отношения	6
5	Оплата труда и нормы труда	7
6	Рабочее время и время отдыха	10
7	Условия и охрана труда	13
8	Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров	14
9	Социальные гарантии, льготы, компенсации	15
10	Гарантии прав первичной профсоюзной организации и членов Профсоюза	16
11	Пожарная безопасность	18
12	Контроль за выполнением Коллективного договора	19

**Коллективный договор**  
**между первичной профсоюзной организацией работников и**  
**администрацией**  
**Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения**  
**Ивановского детского сада № 10 «Колосок»**

**I. Общие положения**

Первичная профсоюзная организация работников в лице председателя С.Ю.Травенник, действующая на основании Положения о первичной профсоюзной организации, с одной стороны, и администрация образовательного учреждения в лице заведующего О.В.Роглет, действующего на основании Устава образовательного учреждения, с другой стороны, заключили настоящий Коллективный договор о нижеследующем.

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен на уровне образовательного учреждения (далее – учреждения) с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательного учреждения в соответствии

- с законодательством Российской Федерации,

-отраслевого соглашения между министерством образования и науки Красноярского края и Красноярской территориальной (краевой) организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, подписанного 6 июля 2010 года;

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении и устанавливающим условия оплаты труда работников, их гарантии, компенсации и льготы.

Коллективный договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками учреждения и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Сторонами Коллективного договора (далее – стороны) являются:

работники учреждения (далее – работники), в лице их полномочного представителя – первичной профсоюзной организации (далее – Профсоюз);

Администрация учреждения в лице их полномочного представителя – руководителя учреждения (далее - Администрация).

1.3. Настоящий Коллективный договор распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Коллективный договор учреждения не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных

- трудовым законодательством,

- отраслевым Соглашением между министерством образования и науки Красноярского края и Красноярской территориальной (краевой) организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации,

- и настоящим Коллективным договором.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании» (с изменениями и дополнениями), районным двух сторонним Соглашением между районной профсоюзной организацией работников образования, и руководителем образовательного учреждения, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – ДООУ) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.4.2. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих внесения изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются протоколом, который является его неотъемлемой частью и доводится до сведения работников учреждения.

1.5. Стороны не вправе в течение срока действия настоящего Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации сторон Коллективного договора права и обязательства сторон по настоящему Коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.6. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует по 1 марта 2019 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты не позднее двух месяцев до окончания срока действия Коллективного договора.

## **II. Обязательства сторон Коллективного договора.**

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие учреждения, и необходимость улучшения положения работников, стороны договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности учреждения, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации приоритетных национальных проектов, краевых целевых программ в области образования.

2.1.2. Участвовать в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства, фестивалей и смотров на уровне образовательного учреждения.

2.2. Администрация учреждения:

2.2.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование учреждения в пределах фактического наличия бюджетных средств.

2.2.2. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических работников учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.3. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию

- о численности,
- о составе работников,
- о системе оплаты труда,
- о размере средней заработной платы,
- об иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников,
- об объеме задолженности по выплате заработной платы,
- о показателях по условиям и охране труда,
- о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников,
- о принятых администрацией решениях по финансированию отдельных направлений в сфере деятельности учреждения,
- другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.4. Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе совещаний, комиссий и других мероприятиях по вопросам оплаты и нормирования труда и другим вопросам, затрагивающим экономические, социально-трудовые и профессиональные права и интересы работников учреждения.

2.2.5. Обеспечивает учет мнения Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих индивидуальные и коллективные социальные, трудовые,

профессиональные, экономические и иные права и интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.2.6. Обеспечивает учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при подготовке предложений по созданию автономного учреждения путем изменения типа существующего муниципального учреждения.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников учреждения.

2.3.2. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, помощь Администрации в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, помощь Администрации в заключении коллективного договора, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор.

2.3.4. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе учреждения.

2.3.5. Проводит экспертизу локальных нормативных актов, затрагивающих права и интересы работников учреждения, анализирует практику применения трудового законодательства в учреждении. Направляет замечания и предложения Администрации учреждения, а в случае необходимости обращается в контролирующие органы.

2.3.6. Осуществляет контроль за соблюдением Администрацией трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.7. Обращается к Администрации с предложениями о принятии локальных нормативных правовых актов по вопросам защиты индивидуальных и коллективных социальных, трудовых, профессиональных, экономических и иных прав и интересов работников учреждения.

### **III. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении учреждением.**

3.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Коллективным договором обязательства и договоренности.

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства в учреждении.

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе по регулированию социально-трудовых отношений.

3.1.4. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждений и по другим социально значимым вопросам.

3.1.5. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием в учреждении.

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

3.1.6. Осуществлять в учреждении в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.1.7. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.1.8. Осуществлению в учреждении мероприятий по внесению изменений и дополнений в уставы учреждения в связи с изменением типа учреждения с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.2. Администрация обязуется:

3.2.1. При подготовке и принятии приказов, затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно информировать о них Профсоюз, учитывать его мнение и положения настоящего Коллективного договора.

3.2.2. Обеспечивать право участия выборного профсоюзного органа представителей работников в работе органов управления учреждением, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности учреждения в целом.

3.3. Профсоюз:

3.3.1. Проводит экспертизу проектов локальных нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников.

3.3.2. Проводит обучение работников по вопросам применения трудового законодательства и других локальных нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников.

3.4. Стороны согласились регулярно информировать работников о промежуточных и итоговых результатах выполнения настоящего Коллективного договора.

#### **IV. Трудовые отношения**

4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1.1. Трудовой договор с работниками учреждений заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Коллективного договора, устава и иных локальных актов учреждения.

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

4.1.3. Представители администрации помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять другую педагогическую работу без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

4.2. Администрация обязана:

4.2.1. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, настоящим Коллективным договором и приложениями к нему, а также иными локальными нормативными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.2.2. Своевременно и в полном объеме перечислять за работников учреждения пенсионные страховые взносы и направлять данные персонифицированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Красноярскому краю.

4.3. Администрация и Профсоюз договорились:

4.3.1. В случае изменения определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда

(статья 74 ТК РФ), осуществлять выплату выходного пособия в размере среднего месячного заработка за счет средств оплаты труда в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в новых условиях (ТК РФ, статья 178, абзац 3 дефис б)

4.3.2. Помимо лиц, предусмотренных ст. 179 ТК РФ определить преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата:

- работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются;
- работников, проработавших в учреждении и организациях системы образования свыше 10 лет;
- работников предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии).

## **V. Оплата труда и нормы труда**

5.1. При регулировании оплаты труда Администрация и Профсоюз исходят из того, что:

5.1.1. При реализации образовательных программ учреждение учитывает принципы организации и осуществления оплаты труда, предусмотренные

- Положением о новых системах оплаты труда работников Муниципальных образовательных учреждений Ирбейского района, участвующих в эксперименте по внедрению новых систем оплаты труда от 23.06.2011 г. № 613-пг

- Положением об оплате труда работников учреждения (приложение № 1)

- и иные нормативные правовые акты.

5.1.2. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Администрация по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями), если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти Перечни, требованиям безопасности.

5.1.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, а, именно, выше на 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц два раза в месяц в денежной форме. День выплаты заработной платы 10, 25 числа каждого месяца.

5.2.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Администрацию в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

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

5.2.3. В случае несвоевременной выплаты заработной платы в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации Администрация обязана компенсировать несвоевременно выплаченную заработную плату в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Администрации.

5.2.4. Заработная плата выплачивается работникам только в денежной форме.

5.2.5. Учреждение определяет виды и размеры надбавок, доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, и другие выплаты стимулирующего характера в пределах средств, направляемых на оплату труда из фонда стимулирующих доплат и надбавок, в соответствии с Положением учреждения о надбавках и доплатах с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения.

5.2.5. Премирование работников и оказание материальной помощи производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения в соответствии с положением о премировании и оказании материальной, помощи, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5.2.6. Администрация сохраняет за работниками учреждения (статья 414 ТК РФ), участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора по вине Администрации или учредителя,

- место работы и должность
- среднемесячную заработную плату.

Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку в соответствии с частью шестой статьи 413 настоящего Кодекса.

Работникам, не участвующим в забастовке, но, в связи с ее проведением, не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены ТК РФ.

Администрация имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном ТК РФ.

5.2.7. Администрация сохраняет за работниками, отстраненными от работы в связи с отсутствием профилактических прививок при наличии медицинских противопоказаний, заработную плату в полном объеме.

5.3. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий работников учреждений исходят из того, что:

5.3.1. Молодёжи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате в размере 30 процентов выплачивается в полном размере с первого дня работы в учреждениях города Канска, если они прожили не менее 5 лет в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях или в районах, где выплачивается процентная надбавка к заработной плате.

5.3.2. Наполняемость групп, установленную типовым положением, утвержденным Правительством Российской Федерации, с учётом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, считать предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы, в которых оплата педагогическим работникам осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества воспитанников группе компенсируется педагогическому работнику, младшему воспитателю установлением соответствующей надбавки (доплаты), как это предусмотрено при расширении зон обслуживания или увеличении объёма выполняемой работы.

5.3.3. Периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников учреждения (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»).



В указанные периоды за работниками сохраняется заработная плата, установленная при тарификации на начало учебного года.

5.4. Стороны в случае проведения проверки в установленном законом порядке совместно осуществляют контроль за соблюдением законодательства о труде, установлением тарификации, порядком проведения аттестации педагогических работников учреждения, порядком установления выплат стимулирующего характера, выплатой премий работникам учреждений.

5.5. Стороны договорились,

5.6.1. Новая система оплаты труда устанавливается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.6.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

а) выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

б) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

в) выплаты за качество выполняемых работ;

г) персональные выплаты;

д) выплаты по итогам работы.

5.6.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению Администрации учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Критерии оценки результативности и качества труда работников не учитываются при выплате стимулирующих выплат в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае.

5.6.4. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае.

5.6.5. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

5.6.6. При переходе на новые системы оплаты труда обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по новым системам оплаты труда в сумме, не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

5.6.7. Изменение условий оплаты труда осуществлять в следующих случаях:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения Главной (краевой) аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.6.8. Совместно проводить мониторинг процесса введения новых систем оплаты труда, совместно разрабатывать предложения по совершенствованию локальных нормативных правовых актов, регламентирующих новые условия оплаты труда.

## **VI. Рабочее время и время отдыха**

6.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

6.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждений определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

6.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждений определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, приложением к настоящему Коллективному договору, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

6.1.3. Привлечение работников учреждений к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников, выборного профсоюзного органа по письменному распоряжению руководителя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.1.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст. 115 ТК РФ) предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 01 октября 2002 года № 724 ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск:

- продолжительностью 42 календарных дня предоставляется руководителю, заместителю заведующего по воспитательно-методической работе, старшему воспитателю, воспитателям групп общего развития образовательного учреждения, музыкальным руководителям, инструктору по физической культуре, педагогу-психологу, педагогу дополнительного образования;

6.1.5. В соответствии с Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 № 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" (с изменениями и дополнениями), работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью 8 календарных дней.

6.1.6. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков (**приложение № 2**), утверждаемым Администрацией по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном

статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков Администрацией может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению руководителя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и руководителем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам преимущество в выборе новой даты начала отпуска предоставляется работнику.

6.1.7. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

6.1.8. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам учреждений с ненормированным рабочим днём устанавливается администрацией города Красноярска

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

6.1.9. Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 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).

6.1.10. По семейным обстоятельствам (ст. 128 ТК РФ) и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Руководитель на основании письменного заявления работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- для проводов детей в армию, в случае свадьбы детей работника; не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации, членам профкома - до 3 дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – до 5 дней.

Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке.

6.1.11. Работнику (ст. 263 ТК РФ), имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6.1.12. Педагогические работники учреждений не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений Ирбейского района длительного отпуска сроком до одного года, утверждаемым Постановлением Ирбейского района.

## **VII. Условия и охрана труда.**

7.1. Стороны Коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.2. Администрация принимает меры по разработке и совершенствованию основополагающей нормативно-правовой базы по организации работы в сфере охраны труда в учреждении в соответствии с изменениями и дополнениями, внесенными в Трудовой кодекс РФ Федеральным законом от 30 июня 2006г. № 90 – ФЗ: **(Приложение № 3)**

7.2.1. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников учреждения и несчастных случаев с работающими и воспитанниками.

7.2.2. Информировывает Профсоюз в течение первого квартала о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.

7.3. Администрация в соответствии с требованиями действующего законодательства:

7.3.1. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, аттестацию рабочих мест, из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 % (из них 0,1 % на проведение аттестации рабочих мест

по условиям труда). Суммы затрат на выполнение мероприятий по охране труда предусматриваются в соглашении об охране труда.

7.3.2. Обеспечивает за счет средств учреждения обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников, если в результате проведения предварительного или периодического медицинского осмотра это было рекомендовано, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

7.3.3. Обеспечивают участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками, и воспитанниками в учреждении. Представляет информацию в профсоюзный выборный орган о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.3.4. Обеспечивают работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также осуществляют компенсационных выплаты работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда.

Списки производств, профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других СИЗ, компенсационных выплат.

7.3.5. Организует проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в учреждении в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ и Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007г. № 569.

7.4. Профсоюз:

7.4.1. Организует обучение уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профсоюзного комитета.

7.4.2. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников учреждения.

7.4.3. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей уполномоченного (доверенного) лица по охране труда.

7.4.4. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

7.4.5. Обеспечивает участие уполномоченного (доверенного) лица по охране труда в расследовании несчастных случаев, произошедших в учреждении.

7.5. Стороны обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов, внештатных технических инспекторов, уполномоченного (доверенного) лица по охране труда, выданных Администрации, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

### **VIII. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров**

8.1. Администрация:

8.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым педагогическим работникам в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу учреждения по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Организует подготовку, переподготовку, повышение квалификации педагогических работников.

8.1.3. Координирует деятельность, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала учреждения, востребованности и конкурентоспособности

педагогической профессии, на формирование позитивного образа учителя в общественном сознании.

8.1.4. Информировать Профсоюз не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников учреждения, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.2. Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений при изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации учреждений, сокращении численности или штата работников учреждения.

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. В целях определения единой кадровой политики в учреждении ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации, аттестации педагогических кадров, создания необходимых условий труда, переобучения и трудоустройства высвобождаемых работников, определения потребности в педагогических кадрах на перспективу и оказания эффективной помощи молодым специалистам.

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

8.3.3. При проведении структурных преобразований в учреждении заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.

8.3.4. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава;
- снижению текучести кадров в учреждении, повышению уровня их квалификации;
- созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

8.4. Стороны исходят из того, что:

8.4.1. В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим и руководящим работникам учреждения, в период:

временной нетрудоспособности,

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребёнком,

при переходе в другое учреждение в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидации учреждения,

нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании»,

работы на выборной должности,

исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, - действие квалификационной категории может быть продлено Главной (краевой) аттестационной комиссией по заявлению работника на срок не более одного года.

8.4.2. В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим и руководящим работникам учреждений, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года, установленная им квалификационная категория может быть продлена единожды на срок не более одного года Главной (краевой) аттестационной комиссией по заявлению работника.

8.5. Стороны договорились:

8.5.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения, Администрация обязана в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация учреждения;

- или сокращение численности или штата работников учреждения в количестве 20 и более человек в течение 30 дней.

8.5.2. Содействовать и оказывать методическую помощь при организации и проведении конкурсов профессионального мастерства, фестивалей и смотров.

8.6. Администрация:

8.6.1. Проводит с выборным органом первичной профсоюзной организации консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

8.6.2. Обеспечивает гарантии и компенсации высвобождаемым работникам;

8.6.3. Председателю первичной профсоюзной организации предоставляется время с сохранением заработной платы для участия в качестве делегата в работе созываемых профессиональных союзов, краткосрочной профсоюзной учёбы.

8.6.4. Предупреждает работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 2 месяца;

8.6.5. Не допускает увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной (районную) организацию Профсоюза не менее чем за 2 месяца;

8.6.6. Предоставляет приоритетное право приема на работу работникам, ранее уволенным из данного учреждения в связи с сокращением численности или штата, при появлении в учреждении вакансий;

8.6.7. Определяет порядок проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников;

8.6.8. Создает условия для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждения.

## **IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

9.1. Стороны исходят из того, что:

9.1.1. Педагогическим работникам учреждений, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, должна выплачиваться ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном Законом Красноярского края от 03.12.2004 № 12-2674 «Об образовании», независимо от объема учебной нагрузки, в период нахождения их в ежегодном оплачиваемом отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам.

9.1.2. Учреждение в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании» самостоятельно в осуществлении (статья 32, абзац 1) образовательного процесса, подборе и расстановке кадров, научной, финансовой, хозяйственной и иной деятельности в пределах, установленных законодательством Российской Федерации, типовым положением об образовательном учреждении соответствующих типа и вида и уставом образовательного учреждения.

К компетенции образовательного учреждения относятся (статья 32, абзац 2, дефис 9, 10,12, 13):

- установление структуры управления деятельностью образовательного учреждения, штатного расписания, распределение должностных обязанностей;
- установление заработной платы работников образовательного учреждения, в том числе надбавок и доплат к должностным окладам, порядка и размеров их премирования;
- разработка и принятие устава коллективом образовательного учреждения для внесения его на утверждение;

- разработка и принятие правил внутреннего распорядка образовательного учреждения, иных локальных актов.

9.1.3. Работники учреждений, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, а также в других местностях с неблагоприятными природно-климатическими условиями, пользуются льготами и компенсациями, установленными законодательством Российской Федерации и законодательством Красноярского края.

9.2. Стороны согласились:

9.2.1. Не допускать случаев направления Администрацией педагогических работников учреждения на повышение квалификации и переподготовку с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов, как это установлено постановлением Правительства Российской Федерации от 26 июня 1995 г. № 610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышению квалификации) специалистов».

9.2.2. Направлять педагогических и руководящих работников учреждений на повышение квалификации по мере необходимости, но не реже одного раза в 5 лет в течение всей трудовой деятельности.

## **Х. Гарантии прав первичной профсоюзной организации и членов Профсоюза**

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, настоящего Коллективного договора.

10.2. Стороны обращают внимание на то, Администрация обязана

10.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзной организации в учреждении.

10.2.2. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

Безвозмездно предоставлять в пользование выборному органу первичной профсоюзной организации отапливаемое, электрифицированное помещение для работы, проведения собраний, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные документы.

10.2.3. Предоставлять профсоюзному выборному органу по его запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания и другим социально-экономическим вопросам.

10.2.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников учреждения, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов с лицевого счета учреждения на расчетный счет территориальной (районной) организации Профсоюза в размере 1% от заработной платы.

Перечисление членских профсоюзных взносов производится в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

10.2.5. Содействовать выборному профсоюзному органу в использовании информационных систем для широкого информирования работников учреждений о



деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

10.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

10.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзного органа, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в учреждениях - без предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе Администрации не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзного органа, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзной организации учреждения – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.3.3. Члены выборного органа профсоюзной организации, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с Администрацией комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, коллективным договором.

10.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

10.4. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения, и принимается во внимание при поощрении работников. Администрация производит оплату труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации за счет средств учреждения в размере от 5% до 25% от оклада (ставки) заработной платы в зависимости от результатов работы.

10.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений отраслевого Соглашения, настоящего Коллективного договора.

10.6. Предусматривать при заключении коллективных договоров порядок и сроки предоставления представителям выборных профсоюзных органов времени с сохранением заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, краткосрочной профсоюзной учебы.

## **XI. Пожарная безопасность**

11.1. Администрация обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательного учреждения в соответствии с требованиями законодательства:

11.1.1. Организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора МЧС России;

11.1.2. Обеспечивает учреждение нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;

11.1.3. Разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара,

11.1.4. Доводит схемы и инструкции по эвакуации до обучающихся, преподавателей и сотрудников образовательного учреждения,

11.1.5. Организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие.

11.1.6. Организует и проводит в образовательном учреждении изучения "Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных учреждений и организаций".

11.1.7. Готовит инструкции по хранению пожаро - и взрывоопасных веществ в лабораториях, на складах и в гаражах учебных заведений в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции лабораторий и учебных и вспомогательных помещений.

11.1.8. Организует наглядную агитацию и пропаганду, направленных на обеспечение пожарной безопасности, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с курением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы; усиливает воспитательную работу в детских коллективах,

11.1.9. Осуществляет систематические осмотры территории ДООУ по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки (захламленность, разведение костров, складирование строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям учебных заведений). Готовит приказ о запрещении разведения костров и пользования открытым огнем в образовательном учреждении. **(Приложение № 4)**

11.1.10. Готовит ежегодную информацию о состоянии пожарной безопасности в учебном заведении (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).

## **11.2. Профсоюз:**

11.2.1. Организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в образовательном учреждении, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей.

11.2.2. Принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность сотрудников, обучающихся и воспитанников к действиям при возникновении пожара.

11.2.3. Организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичных средств пожаротушения, исправность противопожарного водопровода; исправность автоматических средств пожаротушения с периодической проверкой их работоспособности и оформлением актом.

11.2.4. Разрабатывает график и организует в соответствии с ним профилактической работы по обеспечению пожарной безопасности в энергосистемах, на электрооборудовании, электроустановках.

11.2.5. Организует и осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности: наличие приказов, инструкций, учет журналов инструктажа по пожарной безопасности.

## **11.3. Стороны договорились:**

11.3.1. По результатам проверки совместно корректировать и отработать планы эвакуации на случай возникновения пожаров,

11.3.2. Содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности.

11.3.2. Совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасения людей.

## **ХII. Контроль за выполнением Коллективного договора**

12.1. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами Коллективного договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Текущий контроль за выполнением Коллективного договора осуществляет двухсторонняя комиссия в порядке, установленном сторонами настоящего Коллективного договора.

12.2. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Коллективного договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

12.3. Информация о выполнении настоящего Коллективного договора ежегодно рассматривается на заседании выборного профсоюзного органа и доводится до сведения работников учреждения.

12.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

Заведующая МДОБУ № 10 «Колосок»

О.В.Роглет

Председатель первичной  
Профсоюзной МДОБУ № 10  
С.Ю.Травенник