

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 30»



663330 России, Красноярский край, город Норильск, район Талнах,
ул. Бауманская, дом 12., а\я 3321, **ИНН/КПП** 2457017230/245701001
☎ (приёмная): (3919) 371-495; ☎ (директор) (3919) 371-681
✉ mbou30.norilsk@yandex.ru, sosh30@norduo.ru **www:** <http://moy30.ucoz.ru>

Принят
Общим собранием работников
МБОУ «СШ №30»
(наименование учреждения)
« 07 » февраля 2018 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МБОУ «СШ №30»
(наименование учреждения)

на 3 года (2018 – 2021 годы)

г. Норильск
2018 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами коллективного договора (далее - Договор) являются:

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя школа № 30», в лице директора МБОУ «СШ № 30» Качановой Нины Алексеевны, действующего на основании Устава и приказа Управления образования Администрации города Норильска от 25.06 2001 г. № 105, именуемое в дальнейшем «Работодатель»;

Работники МБОУ «СШ № 30», представленные выборным органом первичной профсоюзной организации (далее – Профком) в лице председателя Профкома Сотникова Юрия Николаевича, действующего на основании решения собрания профсоюзной организации от 2 февраля 2018 года (протокол № 1) именуемые в дальнейшем «Работники», вместе именуемые «Стороны», заключили настоящий коллективный договор (в дальнейшем «Договор») о нижеследующем.

1.2. Настоящий Договор заключен между Работодателем и Работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «СШ № 30».

1.3. Договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Красноярского края от 31.03.2011 № 12-5724 «О социальном партнёрстве», Межотраслевым территориальным Соглашением между Администрацией города Норильска, учреждениями (организациями), финансовое обеспечение деятельности которых осуществляется за счет средств бюджета муниципального образования город Норильск, Территориальным объединением профсоюзов «Федерация профсоюзов муниципального образования город Норильск» (далее – Межотраслевое территориальное соглашение).

1.4. Целью настоящего Договора является согласование интересов и определение взаимных обязательств Работников и Работодателя на локальном уровне социального партнерства; обеспечение правовой и социальной защищённости Работников, создание здоровых и безопасных условий труда, установление дополнительных гарантий и льгот Работникам, повышение взаимной ответственности сторон, предотвращение и урегулирование трудовых конфликтов на основе принципов социального партнерства.

1.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников.

1.6. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Работодателя, типа учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также в случае расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности Работодателя Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации Работодателя Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников.

1.13. При изменении действующего законодательства условия Договора, ухудшающие положение Работников по сравнению с положениями законодательства, считаются не подлежащими применению и должны быть изменены в соответствии с законодательством.

1.14. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами Договора и соответствующим органом по труду.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Стороны исходят из того, что содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Работодателя и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством, Межотраслевым территориальным соглашением, настоящим Договором.

2.2. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Один экземпляр передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Работодатель обязан до заключения трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с должностными обязанностями, условиями оплаты труда, видами и условиями социального страхования, настоящим Договором, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.4. В трудовом договоре указываются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.5. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора, в связи с этим, Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. Работодатель обязуется обеспечивать Работников обусловленной трудовым договором работой, создавать максимально благоприятные условия для повышения профессионального уровня, раскрытия творческого потенциала Работников.

2.7. Привлекать Работников на работы, не связанные с выполнением их должностных обязанностей только в случаях, допускаемых ТК РФ.

2.8. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.

2.9. По истечении срока предупреждения об увольнении Работник имеет право прекратить работу. В последний день работы Работодатель обязан выдать

Работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой и произвести с ним окончательный расчет.

2.10. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не расторгнут, и Работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.11. В случаях, когда инициатива Работника расторгнуть трудовой договор обусловлена невозможностью продолжения им работы в связи с зачислением в образовательное учреждение, выходом на пенсию, и в других случаях, а также в случаях установленного нарушения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий настоящего Договора или трудового договора, Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении Работника.

2.12. Не допускается увольнение Работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации учреждения) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.13. Работодатель обязуется уведомлять Профком в письменной форме о предстоящем сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, 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. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и перечень вакансий.

2.14. Увольнение членов профсоюза по инициативе Работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ) производится с учетом мотивированного мнения Профкома.

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

- Работники, проработавшие в учреждении свыше 10 лет.

2.16. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством.

2.17. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется время для ведения переговоров о трудоустройстве в другой организации до трех часов в неделю с момента предупреждения с сохранением средней заработной платы. Порядок предоставления Работнику времени для поиска работы определяется Работодателем по согласованию с Работником.

2.18. При увольнении Работника по сокращению численности или штата, при условии, что на момент увольнения до наступления возраста, с которого гражданин имеет право выйти на пенсию, осталось менее двух лет, Работодатель информирует Работника и оказывает содействие в оформлении документов, необходимых для назначения досрочной пенсии.

2.19. Профком осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов при проведении мероприятий, связанных с высвобождением Работников. Участвует в разработке

предложений и программ, направленных на обеспечение социальной защищенности Работников в связи с массовым увольнением.

3. ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязан:

3.1. Организовать подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических и административных Работников.

3.2. Информировать Работников (не реже 2 раз в год) о планах развития Работодателя, взаимоотношениях с партнерами, органами государственной власти и местного самоуправления и др.

Работодатель имеет право:

3.3. Выступать с инициативой о внесении дополнений и изменений в условия Договора в соответствии со складывающейся экономической ситуацией.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что рабочее время Работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиком сменности, условиями трудового договора.

4.2. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю, установленных законом. Продолжительность работы для женщин устанавливается не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего дня устанавливается для Работников: социальный педагог и педагог-психолог - 36 часов в неделю (на одну ставку заработной платы).

4.3. Рабочее время педагогическим Работникам устанавливается в астрономических часах, продолжительностью 60 минут; перерывы, перемены, предусмотренные между уроками, занятиями, лекциями, считаются рабочим временем.

4.4. Учебная нагрузка Работника - это часы преподавательской работы, которые Работник обязан провести в течение учебного года. Устанавливать предварительную учебную нагрузку, педагогическую нагрузку на новый учебный год не позднее, чем за 3 месяца до начала учебного года (до ухода работника в отпуск).

4.5. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается с письменного согласия Работника.

4.6. Работодатель не имеет права в течение учебного года уменьшить нагрузку без объективных причин (например, объективные причины - это сокращение количества учебных часов из-за уменьшения числа учащихся, классов, групп или сокращение учебных часов в соответствии с учебным планом).

4.7. Привлечение Работников для выполнения работ, не предусмотренных их должностными обязанностями, проводить только с их письменного согласия.

4.8. График педагогического дежурства составляется на один месяц и утверждается Работодателем по согласованию с Профкомом. Его вывешивают на доске объявлений, знакомя Работников с графиком дежурства под роспись. К этому виду дежурства могут привлекаться все педагогические Работники.

4.9. В исключительных случаях Работодатель может, по согласованию с Профкомом, назначить дежурство в выходные и праздничные дни. Цель дежурства - решение неотложных вопросов, не относящихся к основной деятельности.

4.10. Расписание уроков составлять с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени Работника.

4.11. Общими выходными днями является воскресенье.

4.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

4.13. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях и порядке, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

4.14. Работодатель может привлекать Работника к сверхурочным работам в случаях и порядке, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

4.15. Для Работников, в отношении которых установлен специальный режим рабочего времени (сменная работа, режим гибкого рабочего времени), вводится суммированный учет рабочего времени.

4.16. При суммированном учете рабочего времени составляется график сменности, который утверждается и вводится в действие приказом Работодателя с учетом мотивированного мнения Профкома.

Графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

4.17. Учетный период при суммированном учете рабочего времени устанавливается равным одному году.

4.18. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, других дополнительных оплачиваемых отпусков Работникам устанавливается в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами.

4.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мотивированного мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.20. Работодатель предоставляет Работникам по их письменным заявлениям дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- смерть супруга (супруги), близких родственников (дети, родители, брат, сестра) – 3 календарных дня;
- рождение ребенка – 2 календарных дня.

4.21. Работодатель предоставляет Работникам по их письменным заявлениям часть ежегодного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- смерть супруга (супруги), близких родственников (дети, родители, брат, сестра) – до 14 календарных дней по желанию Работника;
- рождение ребенка, регистрация брака Работника, регистрация брака детей Работника - до 3 календарных дней по желанию Работника.

Ежегодный оплачиваемый отпуск большей продолжительности предоставляется по соглашению между Работником и Работодателем.

4.22. Работодатель предоставляет Работникам на основании письменного заявления при использовании ежегодного оплачиваемого отпуска до 4 календарных дней отпуска без сохранения заработной платы для проезда к месту использования отпуска и обратно. Указанные 4 календарных дня могут быть использованы по выбору Работника согласно поданному заявлению:

- либо по частям - для следования к месту использования отпуска и для следования обратно;
- либо полностью для следования к месту использования отпуска;
- либо полностью для следования обратно.

4.23. Кроме отпусков, предусмотренных законодательством, по письменному заявлению Работника Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- в случае болезни Работника (без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания) – до 3 календарных дней в году;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней.

4.24. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 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 или по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Заработная плата устанавливается Работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору).

Система оплаты труда Работников устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования город Норильск, а также Положением об оплате труда работников МБОУ «СШ № 30».

5.2. Система оплаты труда Работников включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

5.3. Размеры окладов (должностных оклада) конкретным Работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к

профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объемов выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), определенных в Положении об оплате труда работников МБОУ «СШ № 30».

5.4. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже двух раз в месяц (11 и 26 числа) в денежной форме в соответствии Графиком выплаты заработной платы в учреждениях (организациях), финансовое обеспечение деятельности которых осуществляется за счет средств бюджета муниципального образования город Норильск (Приложение № 1 к Межотраслевому территориальному соглашению):

- за первую половину месяца – 26 числа текущего месяца.
- за вторую половину месяца – 11 числа месяца, следующего за отчетным месяцем.

5.5. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

5.6. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически невыплаченных в срок сумм.

5.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

5.8. Работа по совместительству оплачивается пропорционально отработанному времени в соответствии со ст. 285 ТК РФ.

5.9. В случае направления в служебную командировку Работодатель обязан возмещать Работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные Работником с разрешения или ведома работодателя.

5.10. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Работникам Работодателем по представлению соответствующей Комиссии, в состав которой в обязательном порядке входит член Профкома.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

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

6.1.1. Обеспечить право Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение (приобретение) современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников.

6.1.2. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.1.3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществлять в размере не менее 0,2% суммы от стоимости услуг.

6.1.4. Проводить не реже одного раза в пять лет специальную оценку условий труда с обязательным ознакомлением Работников под роспись с результатами специальной оценки условий труда.

6.1.5. Разрабатывать ежегодно план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда.

6.1.6. Обеспечить информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах.

6.1.7. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работниками вводный инструктаж; инструктаж по пожарной безопасности; первичный инструктаж по охране труда на рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам труда и проверку знаний требований охраны труда.

6.1.8. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет работодателя.

6.1.9. Выдавать своевременно и бесплатно Работникам сертифицированную специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приложением к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. № 997н утвержденным Работодателем по согласованию с Профкомом.

6.1.10. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, замену и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств Работодателя.

6.1.11. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет средств Работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

6.1.12. Возмещать вновь принятым Работникам расходы на оплату обязательных предварительных медицинских осмотров (при прохождении их за наличный расчет) в течение месяца со дня подачи Работником заявления на основании предъявленных в бухгалтерию документов, подтверждающих факт оплаты за прохождение медицинского осмотра.

6.1.13. Проводить расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством.

6.1.14. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по профессии и (или) виду выполняемой работы по согласованию с Профкомом. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.15. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.16. Обучать за счет Работодателя уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов совместной комиссии по охране труда.

6.2. Профком *обязуется*:

6.2.1. Направлять для расследования несчастных случаев у Работодателя доверенное лицо Профкома.

6.2.2. Силами уполномоченных по охране труда осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда, санитарно-бытовых помещений, соблюдением Работниками требований безопасности труда, применением Работниками средств индивидуальной защиты.

6.2.3. Обеспечить полную гласность при распределении путевок.

7. ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Работодатель обеспечивает предоставление Работникам гарантий, компенсаций и льгот в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Красноярского края, Межотраслевым территориальным соглашением и настоящим Договором.

7.2. Работодатель оплачивает Работникам и членам их семей расходы по проезду и провозу багажа к месту использования отпуска и обратно в соответствии с Порядком, утвержденным постановлением Администрации города Норильска.

7.3. Работодатель оказывает ежемесячную материальную помощь в размере 1725 рублей Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

8. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО и ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. В целях развития системы социального партнёрства Стороны обязуются:

- считать приоритетным договорное регулирование и открытое доверительное сотрудничество в сфере социально-трудовых отношений, основанное на принципах добровольности, равноправия, уважения позиций и учёта интересов сторон, реальности обеспечения принятых обязательств, обязательности исполнения

достигнутых договорённостей, ответственности за принятые обязательства, гласности в работе;

- не допускать ограничений, гарантированных законом социально-трудовых прав и свобод, принуждения, увольнения или иной формы воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.2. Работодатель признает Профком общественным органом, выполняющим функции представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов Работников и гарантирует предоставление Профкому любой информации, непосредственно связанной с осуществлением его уставной деятельности.

8.3. Работодатель и Профком выступают как партнеры в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации охраны и обеспечения безопасности труда, отдыха Работников, предоставления социальных льгот и гарантий, улучшения условий бытового обслуживания, оказания материальной помощи, выполнения настоящего Договора.

8.4. Работодатель рассматривает письменные представления Профкома об устранении нарушений трудового законодательства РФ, настоящего Договора, локальных нормативных актов работодателя и в течение 7 календарных дней после получения письменного представления информирует о результатах его рассмотрения.

8.5. Работодатель представляет Профкому безвозмездно помещение для проведения рабочих заседаний, комиссий, собраний и конференций членов профсоюза, место для хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте, право пользоваться средствами связи (телефон, электронная почта, Интернет), оргтехникой, обеспечивает в необходимом количестве бумагой и канцелярскими принадлежностями.

8.6. По письменному заявлению Работников, являющихся членами профсоюза, Работодатель обеспечивает взимание членских профсоюзных взносов через бухгалтерию в безналичном порядке и перечисление их на счет Профсоюза УО Объединения профсоюзных органов работников образовательного учреждения Муниципального образования города Норильска, одновременно с перечислением заработной платы (ежемесячных выплат).

8.7. По письменному заявлению Работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших Профком представлять и защищать их интересы, Работодатель перечисляет на счет Профсоюза УО Объединения профсоюзных органов работников образовательного учреждения Муниципального образования города Норильска, денежные средства в размере, указанном в заявлении.

8.8. Работодатель предоставляет Работникам право проведения профсоюзных собраний с 13 до 15 часов в рабочие дни при условии обеспечения нормальной деятельности работодателя (отсутствия нарушения деятельности работодателя).

8.9. Профком обязуется:

8.9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

8.9.2. 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 Профкома.

8.9.3. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в суде.

8.9.4. Участвовать в работе комиссии по охране труда, пожарной безопасности, по гигиене и санитарии.

8.9.5. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу для Работников и членов их семей.

9. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

В соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности», Приказом МЧС Российской Федерации от 12.12.2007 № 645 «Об утверждении Норм пожарной безопасности «Обучение мерам пожарной безопасности работников организаций», Постановлением Правительства Российской Федерации от 25.04.2012 № 390 «О противопожарном режиме»:

9.1. Работодатель имеет право:

9.1.1. Вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности.

9.1.2. Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров.

9.1.3. Устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности.

9.1.4. Получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке, от органов управления и подразделений пожарной охраны.

9.2. Работодатель обязан:

9.2.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

9.2.2. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности.

9.2.3. Проводить противопожарную пропаганду; а также обучать Работников мерам пожарной безопасности.

9.2.4. Включать в Договор вопросы пожарной безопасности.

9.2.5. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использование не по назначению.

9.2.6. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных при нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров.

9.2.7. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров необходимые силы и средства.

9.2.8. Обеспечивать доступ в помещения, здание должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей.

9.2.9. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности, о происшедших на территории пожарах и их последствиях.

9.2.10. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

9.2.11. Содействовать деятельности добровольных пожарных.

9.3. Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

9.4. Работодатель несет ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и проверку знаний правил пожарной безопасности Работников, за организацию обучения пожарно-техническому минимуму в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА

С целью исполнения условий и обязательств настоящего Договора стороны договорились:

10.2. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

10.3. Предоставляют в установленном порядке имеющуюся информацию, необходимую для контроля за выполнением настоящего Договора.

10.4. Изменения и дополнения, выполненные в простой письменной форме и подписанные уполномоченными представителями сторон, являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

10.5. Ни одна из сторон не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

10.6. Осуществлять контроль по выполнению Договора и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников не реже 1 раза в год.

10.7. Настоящий Договор действует в течение 3 лет и вступает в силу со дня его подписания.

От Работников:
Председатель профкома
МБОУ «СШ № 30»


(подпись) (Сотников Ю.Н.)
(Ф.И.О.)

« _____ » _____ 2018 г.

От Работодателя:

Директор
МБОУ «СШ № 30»


(подпись) Качанова Н.А.
(Ф.И.О.)

« _____ » _____ 2018 г.

... пронумеровано, прошнуровано,
скреплено печатью _____ листов

Директор МБОУ «СШ №30»

Н. А. Качанова

