

Принят
на общем собрании работников
МБОУ «СШ №43»
(протокол № 4 общего собрания
работников МБОУ «СШ №43»
от 26 февраля 2016г.)

Коллективный договор
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя школа №43»
на 2016-2019 годы.

Город Норильск, район Талнах
Красноярский край
2016

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя школа №43» (далее МБОУ «СШ №43») в лице директора МБОУ «СШ №43» Вдовина Ивана Владимировича, действующего на основании Устава МБОУ «СШ №43, приказа по управлению образования Администрации города Норильска от 19.10.1993 № 112 п.1 (далее Работодатель).

Работники МБОУ «СШ №43», представленные в лице председателя профсоюзного комитета МБОУ «СШ №43» Михно Ларисы Борисовны, действующей на основании решения собрания первичной профсоюзной организации - (протокол № 2 от 27 сентября 2014 г., именуемые в дальнейшем Работники и решения общего собрания Работников (протокол № 4 от 26.02.2016г.), вместе именуемые Стороны, заключили коллективный договор (далее – Договор) о нижеследующем.

1.2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА.

Предметом Договора являются социально-трудовые отношения: условия труда, его оплаты и охраны, социальные гарантии и льготы для Работников организации в качестве обязательных и минимальных, не ограниченных для Работодателя к их расширению и увеличению за счет средств, имеющихся в распоряжении Работодателя.

1.3. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА.

Договор заключается на срок 2016-2019гг.

Действие Договора распространяется на всех Работников данной организации.

Договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры организации, наименования органа управления организацией, при смене собственника, либо руководителя организации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.4. СООТНОШЕНИЕ ДОГОВОРА С ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, ОТРАСЛЕВЫМ ТАРИФНЫМ И ДРУГИМИ СОГЛАШЕНИЯМИ.

Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ 30.06.2006 г.

1.5. ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКОВ.

1.5.1. Стороны пришли к соглашению, что Договор заключается один раз в три года и вступает в силу со дня его подписания.

1.5.2. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения Работников в течение 2 дней после его подписания.

1.5.3. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять Работникам положения Договора, содействовать реализации их прав, основанных на Договоре.

1.5.4. Стороны договорились использовать эффективные методы управления и контроля за осуществлением процесса обучения и воспитания учащихся, повышение эффективности и качества работы.

1.5.5. Работодатель обязуется создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией.

1.5.6. Работодатель обязан в соответствии с Договором, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения Работниками дисциплины труда.

1. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

2.1. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

Порядок и условия заключения трудового договора при найме Работников регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим Договором.

Прием на работу Работников может производиться на конкурсной основе.

При найме Работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен под роспись со своими трудовыми обязанностями, оплатой труда, системой, условиями оплаты труда, премирования и размерами вознаграждения, режимом труда и отдыха, с настоящим Договором, установленными льготами, правилами внутреннего трудового распорядка, видами и условиями социального страхования, иными документами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью.

2.1.1. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.1.2 Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за две недели (по соглашению между сторонами – до истечения срока предупреждения об увольнении).

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, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

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



Не допускается увольнение Работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.1 ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫСВОБОЖДАЕМЫМ РАБОТНИКАМ

Работодатель обязуется:

2.2.1. Осуществлять массовое высвобождение Работников только при наличии обязательного социально-экономического обоснования, согласованного с Профсоюзным комитетом.

2.2.2. Представлять на согласование Профсоюзному комитету организации не позднее, чем за 2 месяца, информацию о предстоящем высвобождении Работников (а в случае массового сокращения Работников не позднее, чем за 3 месяца) с соответствующим графиком и предложениями по трудоустройству.

2.1.2 Информировать в срок, не менее чем за 3 месяца, территориальный орган службы занятости о численности и сроках предстоящего массового высвобождения Работников.

2.1.3 Осуществлять персональное предупреждение Работников о предстоящем высвобождении в срок не менее чем за 2 месяца.

Предоставлять указанным Работникам, по взаимной договоренности, 3 часа оплачиваемого рабочего времени в неделю для самостоятельного поиска работы.

2.1.2 В случае высвобождения Работников, Работодатель в индивидуальном порядке знакомит Работников с социально-экономическим обоснованием их высвобождения.

2.1.3 Работники имеют право обратиться с запросом о проверке правомерности их высвобождения в Профсоюзный комитет, территориальные органы труда и территориальные органы занятости.

2.3. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ВЫСВОБОЖДАЕМЫМ РАБОТНИКАМ И ЧЛЕНАМ ИХ СЕМЕЙ.

Работодатель обязуется:

2.3.1. Кроме категорий Работников, указанных в ст. 179 ТК РФ, предоставлять преимущественное право оставления на работе при сокращении штата или численности:

- Работникам, не достигшим пенсионного возраста.
- Работникам, проработавшим в данной организации свыше 10 лет;
- молодежи, имеющей общий трудовой стаж менее 1 года.

2.3.2. При увольнении в связи с сокращением численности Работников предпенсионного возраста (за 2 и менее года до наступления пенсионного возраста) обратиться в территориальный орган службы занятости с ходатайством об оформлении их на досрочную пенсию.

2.3.3. По достижении Работником пенсионного возраста своевременно предоставить документы для оформления Работником пенсии.

2.3.4. В счет квоты, установленной для инвалидов, трудоустраивать в первоочередном порядке инвалидов, ранее уволенных или подлежащих высвобождению из школы.

2.4. ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязан:

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

2.4.2. Информировать Работников (не реже 1 раза в год) на собрании коллектива о планах развития Работодателя, взаимоотношениях с партнерами, органами государственной власти и местного самоуправления и др.

Работодатель имеет право:

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

Работники обязуются:

2.4.5. Пройти опережающее обучение, на которое они направляются Работодателем.

Работники имеют право:

2.4.6. Выбрать курсы повышения квалификации, по которым они хотели бы пройти опережающее обучение.

2.5 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

2.5.1. При регулировании рабочего времени Стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю, установленных законом.

2.5.2. Продолжительность работы для женщин устанавливается не более 36 часов в неделю

2.5.3. Рабочее время педагогам устанавливать в астрономических часах, продолжительностью 60 минут; перерывы, перемены, предусмотренные между уроками, занятиями, лекциями, считаются рабочим временем учителя, руководителя кружка, воспитателя группы продлённого дня.

2.5.4. Учебная нагрузка учителя – это часы преподавательской работы, которые учитель обязан провести в течение учебного года. Устанавливается учебная нагрузка, педагогическая нагрузка на новый учебный год не позднее, чем за 3 месяца до начала учебного года (до ухода работника в отпуск), с учётом рекомендаций предметных методических объединений учителей.

2.5.5. Предельная учебная нагрузка не должна, как правило, превышать полутора ставок; большая нагрузка предоставляется с письменного согласия учителя.

2.5.6. Изменение учебной нагрузки в течение учебного года и на новый учебный год проводить в соответствии с Уставом школы и Типовым положением об общеобразовательном учреждении.

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

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

2.5.9. График педагогического дежурства составляется на одну четверть и утверждается Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом. Его вывешивают на доске объявлений.

2.5.10. В исключительных случаях Работодатель может, по согласованию с Профсоюзным комитетом, назначить дежурство в выходные и праздничные дни. Цель дежурства – решение неотложных вопросов, не относящихся к основной деятельности школы. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным Договором и трудовым договором. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.5.11. Расписание уроков составляется с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и оптимальной экономии времени учителя.

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

2.5.13. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

2.6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

2.6.1. Стороны, исходя из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом, обязуются до 17 декабря утвердить и довести до сведения, под роспись всех Работников график ежегодных отпусков на очередной год.

2.6.2. График отпусков составляется по согласованию с Профсоюзным комитетом, согласно заявлениям Работников, и своевременно доводится до сведения всех Работников школы. Разделение отпуска, с учетом необходимости учебно-воспитательного процесса, допускается только с письменного согласия Работника. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. По письменному заявлению Работника отпуск должен быть перенесен в случае, если Работодатель своевременно не уведомил Работника (не позднее, чем за 15 дней) о времени начала его отпуска или не выплатил заработную плату за время отпуска до его начала.

2.6.3. Работникам предоставляется право на отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Число дней отпуска может быть различным и зависит от причины обращения Работника с подобной просьбой и от наличия возможности обойтись без Работника в течение определенного времени.

2.6.4. Установить основной ежегодный отпуск продолжительностью:

- для педагогического персонала не менее 56 календарных дней;
- для технического персонала не менее 28 календарных дней.

2.6.5. Работодатель предоставляет ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска Работникам:

- за работу в районах Крайнего Севера 24 календарных дня;

2.6.6. По письменному заявлению Работник имеет право на беспрепятственное получение дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

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

2.6.7. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска предоставляется Работникам по их письменным заявлениям 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 его детей – до 3 календарных дней по желанию Работника.

3. ОПЛАТА ТРУДА.

ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

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

Система оплаты труда Работников устанавливается коллективным договором, 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 ? 43».

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

- оклады, ставки;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

3.3. Размеры окладов, ставок устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов, ставок не ниже минимальных размеров окладов, ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее -

ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

3.4. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме в соответствии с Графиком выплаты заработной платы в учреждениях (организациях), финансируемых из бюджета муниципального образования город Норильск (Приложение № 2 к Межотраслевому территориальному соглашению от 04.12.2007 в редакции от 30.11.2010).

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

3.6. В случае нарушения сроков выплаты заработной платы, заработной платы за время отпуска, выплаты расчета при увольнении, Работодатель выплачивает причитающиеся Работнику суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленных сроков выплаты по день фактического расчета включительно.

3.7. 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.

3.8. Работникам, занятым на работах с вредными, опасными, иными особыми условиями труда, установленными по результатам аттестации рабочих мест, Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, оплата труда производится в повышенном размере по сравнению с окладами, установленными для работ с нормальными условиями труда.

3.9. Труд Работников-совместителей и почасовиков оплачивается пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки.

3.10. 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.

3.11. Работодатель в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда Работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее – окладов, ставок) всех категорий Работников.

Увеличение минимальных окладов, ставок осуществляется посредством применения к окладам, ставкам Работников, указанных в Перечне должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, повышающих коэффициентов.

3.12. Персональные выплаты Работникам за опыт работы в занимаемой должности выплачиваются в соответствии с «Положением об оплате труда работников МБОУ «СШ № 43».

4. ОХРАНА ТРУДА

4.1. Работодатель обязуется обеспечить безопасные условия труда, исключить случаи получения профессиональных заболеваний, для чего своевременно осуществлять модернизацию производства, внедрять новые технологии, обеспечивающие безопасные условия труда, обеспечить выполнение трудовой деятельности безопасными методами.

4.2. Сформировать фонд охраны труда и выделять на мероприятия по улучшению условий труда средства в размере не менее 0,2 % от фонда оплаты труда.

4.3. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководителей и специалистов в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.03 № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний, требований охраны труда Работников организаций»

4.4. Обеспечить разработку (переработку) действующих инструкций по охране труда по профессиям и видам работ и их применение при ведении работ.

4.5. Организовать в установленные сроки проведение предварительных периодических медицинских обследований всех Работников организации.

4.6. Организовать неукоснительное выполнение требований охраны труда на производстве, контроль за состоянием условий и охраны труда и выполнением соглашения по охране труда.

4.7. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с Профсоюзным комитетом вопросы выполнения соглашения по охране труда в школе и информировать Работников о принимаемых мерах в этой области.

4.8. Создать условия для эффективной работы совместного комитета (комиссии) по охране труда и уполномоченных лиц по охране труда профсоюзной организации, для чего произвести обеспечение нормативными и справочными материалами по охране труда, обучение по специальной программе и т.д..

4.9. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда в соответствии с требованиями, установленными "Положением о порядке аттестации рабочих мест по условиям труда", утвержденным постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 г. № 569.

5. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

5.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования. Пенсионный фонд, Фонд занятости населения и на обязательное медицинское страхование.

5.2. Стороны пришли к соглашению о необходимости ежегодного медицинского обследования Работников.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6.1. Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением, а также Работникам, работающим в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, предоставляются только по основному месту работы.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим Договором, локальными нормативными актами Работодателя, предоставляются Работникам, работающим по совместительству, в полном объеме.

6.2. Работникам и членам их семей оплачивается проезд в отпуск к месту отдыха и обратно в порядке размерах и условиях, определяемых органом местного самоуправления.

6.3. Работникам и членам их семей компенсируются затраты, связанные с выездом с территории муниципального образования город Норильск к новому месту жительства в порядке, размерах и условиях, определяемых органом местного самоуправления.

7. ПРАВА, ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ ДЛЯ ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

7.1. Работодатель признает Профсоюзный комитет общественным органом, который выполняет функции представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов Работников, на которых распространяется действие Договора.

7.2. Работодатель гарантирует Профсоюзному комитету получение необходимой информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.

7.3. Работодатель предоставляет Профсоюзному комитету право проведения профсоюзных собраний (конференций) в 16 часов в рабочие дни при условии отсутствия нарушения деятельности организации.

7.4. Профсоюзный комитет гарантирует членам профсоюза:

- обязательное согласование с Профсоюзным комитетом списка увольняемых членов профсоюза;
- материальную помощь членам профсоюза;
- приобретение новогодних подарков;
- посещение заболевших сотрудников.

7.5. Профсоюзный комитет добивается обеспечения права Работников на труд, улучшения качества их жизни и членов их семей, условий труда и быта.

7.6. Профсоюзный комитет разрешает возникающие конфликтные ситуации путем переговоров и достижения с Работодателем взаимоприемлемых решений, в период действия настоящего Договора, не организует забастовки по вопросам, включенным в Договор, при условии их решения.

7.7. Работодатель предоставляет Профсоюзному комитету возможность пользоваться телефонами, оргтехникой и др. (ст.377 ТК РФ), выделяет место для размещения стендов для объявлений, помещения для проведения собраний (конференций) Работников; помещение для организации культурно-массовых, спортивных и др. мероприятий среди Работников и членов их семей.

7.8. Локальные нормативные акты Работодателя по вопросам занятости, условиям и оплате труда, социально-трудовым вопросам разрабатываются и вводятся в действие с учетом мнения Профсоюзного комитета.

7.9. Работодатель рассматривает письменные представления Профсоюзного комитета об устранении любых нарушений трудового законодательства РФ, настоящего Договора, локальных нормативных актов организации и в недельный срок

со дня получения письменного представления Работодатель информирует о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

8. НАГРАЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению, что при рассмотрении вопроса о выдвижении кандидатур на награждение отраслевыми наградами должны выполняться следующие требования:

8.1. Кандидат на награждение должен работать у Работодателя на момент его выдвижения.

8.2. В ходатайстве о награждении должны быть отражены заслуги, достижения кандидата за последние три года его работы.

8.3. Ходатайство о награждении рассматривается на заседании совета образовательного учреждения только при наличии выделенной Работодателю квоты на награждение.

8.4. При рассмотрении нескольких кандидатур решение принимается большинством голосов, возможно несколько этапов тайного или открытого голосования.

8.5. Работник не может выдвигать свою кандидатуру на награждение самолично, по этическим соображениям.

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», Приказом Гособразования СССР от 04.07.1989 № 541 «О введении в действие Правил пожарной безопасности»:

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 по обеспечению пожарной безопасности;

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

9.2.4. Включать в коллективный договор (соглашение) 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 так же при выявлении лиц, виновных при нарушении требования пожарной безопасности и возникновении пожаров;

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

9.2.8. Обеспечивать доступ 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 их 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 дружин.

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, по организации обучения пожарно-техническому минимуму в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

10.1. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется сторонами, подписавшими его.

Стороны раз в год отчитываются о выполнении Договора на собрании (конференции) Работников. С отчетом выступают первые уполномоченные лица обеих сторон, подписавшие Договор.

10.2. Для ведения переговоров по разработке проекта нового составления акта проверки Работодатель и Работники создают совместную и паритетную основу.

10.3. Продолжительность переговоров не должна превышать:
-трех месяцев при заключении нового Договора;
-одного месяца при внесении изменений и дополнений в Договор.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Договор в 7-дневный срок со дня его подписания пред Работодателем в соответствующий орган по труду для уведомительной реги

11.2. Договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Федеральным Законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Федерации», Законом Красноярского края «О социальном партнерстве» о № 12-5724.

Директор муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя школа №43»



М.В. Вдовин

Председатель профкома
первичной профсоюзной
муниципального бюджет
общеобразовательного уч
«Средняя школа №43»

 Л.Б. Ми