

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 43»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых отношений
на 2019-2022

Между: работодателем МБОУ «Средняя школа № 43»
работниками МБОУ «Средняя школа № 43»

г. Норильск
Красноярский край
2019

Принят общим собранием работников
МБОУ «Средняя школа № 43»
« 27 » сентября 2019г.

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, именуемого в дальнейшем «Работодатель».

Работники МБОУ «СШ № 43», представленные в лице председателя профсоюзного комитета Михно Ларисы Борисовны, действующей на основании решения собрания профсоюзной организации от 23.09.2019г. (выписка из протокола № 2) и решения общего собрания работников от 27.09.2019 г. (протокол № 2), именуемые в дальнейшем «Работники», вместе именуемые «Стороны», заключили настоящий коллективный договор (далее - Договор) о нижеследующем.

1.2. Предмет договора.

Предметом настоящего 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 3 года.

Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников.

Договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования МБОУ «СШ № 43», при расторжении трудового договора с руководителем, реорганизации в форме преобразования.

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

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

При ликвидации МБОУ «СШ № 43» Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.4. Соотношение коллективного договора с законодательством.

Договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом Красноярского края от 31.03.2011 г. № 12-5724 «О социальном партнерстве», Межотраслевым территориальным

Соглашением между Администрацией муниципального образования город Норильск, 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)

1.5. 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. Выборный орган первичной профсоюзной организации (далее - профсоюзный комитет) обязуется разъяснять Работникам положения Договора, содействовать реализации их прав, основанных на Договоре.

1.5.4. Договором признает обязанность Сторон по обеспечению решения главных задач Работодателя в соответствии с целями и задачами, регламентированными Уставом Работодателя.

1.5.5. Стороны договорились использовать эффективные методы управления и контроля над осуществлением процесса обучения и воспитания обучающихся, обеспечивать сохранность имущества, принадлежащего Работодателю.

1.5.6. Работодатель обязуется создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении учреждением.

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

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовой договор.

2.1.1. Порядок и условия заключения трудового договора при приеме на работу Работников регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ) и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Межотраслевым территориальным соглашением, настоящим Договором.

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

2.1.2. 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 ТК РФ.

2.1.3. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за две недели (по соглашению между Работником и Работодателем - 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.

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

2.2. Обеспечение занятости, содействия трудоустройству высвобождаемым работникам.

Работодатель обязуется:

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

Представлять на согласование профсоюзному комитету 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.

Информировать территориальный орган службы занятости о предстоящем сокращении Работников в срок не позднее чем за 2 месяца до начала соответствующих мероприятий, то есть до дня увольнения Работников.

Если же решение о сокращении численности или штата Работников учреждения может привести к массовому увольнению Работников, то Работодатель обязан направить сообщение в территориальный орган службы занятости не позднее, чем за 3 месяца.

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

Предоставлять указанным Работникам, по взаимной договоренности, до 3-х часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением среднего заработка.

Организовать взаимодействие с территориальным органом службы занятости по непрерывному обеспечению высвобождаемых Работников информацией о возможностях трудоустройства.

Разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом, органом местного самоуправления, территориальным органом службы занятости мероприятия по предотвращению (смягчению последствий) высвобождения Работников.

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

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.

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, проработавшим в данной организации свыше 10 лет.

2.3.2. 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, информирует Работника и оказывает содействие в оформлении документов, необходимых для назначения досрочной пенсии.

2.3.3. По достижении Работником пенсионного возраста своевременно оформить документы на пенсию.

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 2 раз в год) на собрании Работников о планах развития Работодателя, взаимоотношениях с партнерами, органами государственной власти и местного самоуправления и др.

Работодатель имеет право:

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

Работники обязуются:

2.4.4. Пройти обучение, на которое они направляются Работодателем.

Работники имеют право:

2.4.5. Выбрать курсы повышения квалификации, по которым они хотели бы пройти 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 устанавливается в астрономических часах, продолжительностью 60 минут; перерывы, перемены, предусмотренные между уроками, занятиями, лекциями, считаются рабочим временем учителя, педагога дополнительного образования, воспитателя группы продлённого дня.

2.5.4. Учебная нагрузка - это часы преподавательской работы, которые Работник обязан провести в течение учебного года. Работодатель знакомит Работника с педагогической нагрузкой на новый учебный год не позднее, чем за 2 месяца до начала нового учебного года (до ухода Работника в отпуск), с учётом рекомендаций руководителей методических объединений.

2.5.5. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия Работников.

2.5.6. Изменение учебной нагрузки в течение учебного года и на новый учебный год проводить в соответствии с Уставом Учреждения. Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам.

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, классов, групп или сокращение учебных часов в соответствии с учебным планом).

2.5.8. На каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических Работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические Работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникулярного времени.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических Работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

2.5.9. Работодатель разрабатывает режим рабочего времени Работников (лаборантов, обслуживающего персонала и др.) с учетом специфики их работы, который доводится до сведения Работников (под роспись) не позднее, чем за месяц до введения его в действие.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в период, несовпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством.

2.5.10. В каникулярное время Работники с письменного согласия могут быть временно переведены на работу по выполнению хозяйственных, ремонтных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана здания и др.), в пределах установленного им рабочего времени и с сохранением заработной платы.

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

2.5.12. График педагогического дежурства составляется на одну четверть и утверждается Работодателем. Его вывешивают на доске объявлений. К этому виду дежурства могут привлекаться все Работники.

2.5.13. Расписание уроков составляется с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимально возможной экономии времени.

2.5.14. Неполное рабочее время может быть установлено как при приеме на работу, так и впоследствии. Инициатором его установления может выступать как Работник, так и Работодатель.

2.5.15. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а

также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

2.5.16. Отдельные Работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и приказом Работодателя по согласованию с профсоюзным комитетом.

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 довести до сведения, под роспись всех Работников график ежегодных отпусков на очередной год, утверждённый Работодателем.

2.6.2. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска 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 2 недели) о времени начала его отпуска или своевременно 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 и от наличия возможности обойтись без Работника в течение определенного времени.

2.6.4. Работникам устанавливается основной ежегодный отпуск:

- для Работников (кроме педагогических Работников) продолжительностью не менее 28 календарных дней;

- для педагогических Работников продолжительностью, определяемой в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015г. №466.

2.6.5. Работодатель предоставляет ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска Работникам за работу в районах Крайнего Севера 24 календарных дня.

2.6.6. Работодатель предоставляет Работникам на основании письменного заявления при использовании ежегодного оплачиваемого отпуска до 4 дней отпуска без сохранения заработной платы для проезда к месту использования отпуска и обратно.

2.6.7. Стороны пришли к соглашению, что Работник имеет право на беспрепятственное получение отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством, в связи:

а) со свадьбой детей - до 3-х календарных дней;

б) со смертью близких родственников - до 14 календарных дней;

в) с переездом на новое место жительства - до 3-х календарных дней.

2.6.8. Работнику, имеющему двух или 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, могут устанавливаться дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанный отпуск может быть присоединен к очередному отпуску или использован отдельно или по частям. Перенос этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

2.6.9. Работнику по его письменному заявлению предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

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

- рождение ребенка – 2 календарных дня.

2.6.10. Работнику по его письменному заявлению предоставляется часть ежегодного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- смерть супруга (супруги), близких родственников (дети, родители, брат, сестра) – до 14 календарных дней;

- рождение ребенка, регистрация брака Работника, регистрация брака его детей – до 3 календарных дней.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска большей продолжительности предоставляется по соглашению сторон.

2.6.11. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности.

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 настоящим 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 (должностные оклады);

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются на основании Положения об оплате труда работников МБОУ «СШ № 43».

3.4. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже двух раз в месяц в денежной форме в соответствии с 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 (фактически отработанное время) - 26 числа текущего месяца;

- за вторую половину месяца производится окончательный расчет - 11 числа

месяца, следующего за отчетным месяцем.

3.5. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.6. 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 одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных 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 не выплаченных в срок сумм.

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. 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.

4. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

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

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

4.1.2. Обеспечить условия труда молодёжи, в том числе исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжёлых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

4.1.3. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

4.1.4. Проводить (не реже 1 раза в 5 лет) специальную оценку условий труда с обязательным ознакомлением Работников под роспись с результатами специальной оценки условий труда.

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

4.1.6. Обеспечить информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки рабочих мест.

4.1.7. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на работу Работниками вводный инструктаж; инструктаж по пожарной безопасности, первичный инструктаж по охране труда на рабочем месте; обучение

безопасным методам и приёмам труда и проверку знаний требований охраны труда.

4.1.8. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт Работодателя.

4.1.9. Выдавать своевременно и бесплатно Работникам сертифицированную специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с Перечнем специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых бесплатно Работникам МБОУ «СШ № 43», утвержденным Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

4.1.11. 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.

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

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

4.1.14. Разрабатывать инструкции по охране труда по профессии и (или) виду выполняемой работы и согласовывать с профсоюзным комитетом.

4.1.15. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

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

4.2. Профсоюзный комитет обязуется:

4.2.1. Направлять для расследования несчастных случаев у Работодателя доверенное лицо профсоюзного комитета.

4.2.2. 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.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5.1. Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками и членами их семей.

5.2. Работодатель оказывает ежемесячную материальную помощь Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

5.3. Работникам и членам их семей оплачивается проезд в отпуск к месту отдыха обратно, а также стоимость провоза багажа в порядке, размерах и условиях, определяемых органом местного самоуправления муниципального образования город Норильск.

5.4. 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 муниципального образования город Норильск.

6. ПРАВА, ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ ДЛЯ ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

6.1. Работодатель признает профсоюзный комитет общественным органом, который выполняет функции представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов Работников.

6.2. Работодатель гарантирует профсоюзному комитету получение необходимой информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития.

6.3. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету право проведения профсоюзных собраний (конференций) в удобное время в рабочие дни при условии отсутствия нарушения деятельности Работодателя.

6.4. Профсоюзный комитет гарантирует членам профсоюза объективное рассмотрение списка увольняемых членов профсоюза.

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

6.6. Профсоюзный комитет осуществляет надзор и контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства РФ, трудовых договоров, настоящего Договора, правил по охране труда и иных локальных нормативных актов и внутренних документов Работодателя.

6.7. 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.

6.8. Работодатель обеспечивает включение представителей профсоюзного комитета в состав выборных органов и комиссию по реорганизации или ликвидации и заблаговременно ставит в известность профсоюзный комитет обо всех готовящихся организационных изменениях, а также проектах текущих планов и развития, результатах финансовой деятельности.

6.9. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету возможность пользоваться телефонами, оргтехникой и др., 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.

6.10. По письменному заявлению Работников, являющихся членами профсоюза, Работодатель обеспечивает взимание членских профсоюзных взносов в размере одного процента от заработной платы через бухгалтерию в безналичном порядке и перечисление их в соответствующий профсоюзный орган одновременно с перечислением заработной платы (ежемесячными выплатами).

6.11. По письменному заявлению Работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профсоюзный комитет представлять и защищать их интересы, Работодатель перечисляет на счет соответствующей профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере, указанном в заявлении.

6.12. Работодатель рассматривает письменные представления профсоюзного комитета об устранении любых нарушений трудового законодательства РФ, настоящего Договора, локальных нормативных актов Работодателя и в течение семи календарных дней после получения письменного представления Работодатель информирует о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

7. 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»:

7.1. Работодатель имеет право:

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

7.1.2. Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров;

7.1.3. Устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;

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

7.2. Работодатель обязан:

7.2.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, а так же выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

7.2.2. Разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;

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

7.2.4. Включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;

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

7.2.6. 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;

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

7.2.8. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей;

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

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

7.2.11. Содействовать деятельности добровольных пожарных дружин.

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

7.4. 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.

8. НАГРАЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению, что при рассмотрении вопроса о выдвижении кандидатур на награждение отраслевыми наградами Министерства образования Красноярского края и Российской Федерации 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. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8.1. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется Сторонами, подписавшими его, соответствующими территориальными органами по труду.

8.2. Стороны не реже 1 раза в год отчитываются о выполнении Договора на собрании Работников. С отчетом выступают уполномоченные лица обеих Сторон,

подписавшие Договор.

8.3. Стороны предоставляют в установленном порядке имеющуюся информацию, необходимую для контроля за выполнением настоящего договора.

8.4. Для ведения переговоров по разработке проекта нового коллективного договора и составления акта проверки настоящего Договора Работодатель и Работники создают совместную комиссию на паритетной основе.

8.5. Продолжительность переговоров не должна превышать:

- трех месяцев при заключении нового коллективного договора;
- одного месяца при внесении изменений и дополнений в Договор.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Коллективный договор в 7-дневный срок со дня его подписания предоставляется Работодателем в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

Договаривающиеся стороны:

«Работодатель»

в лице директора МБОУ «СШ № 43»

«27» 09 2019г.

«Работники»

в лице председателя профсоюзного комитета
МБОУ «СШ № 43»

«27» 09 2019г.