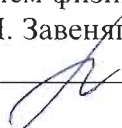


Приказом
Принят
на общем собрании работников
МБОУ «СШ №1»
(протокол № 1 общего собрания
работников МБОУ «СШ №1»
от 12 февраля 2018г.)

Председатель профкома первичной
профсоюзной организации
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя школа №1 с углубленным
изучением физики и математики
им. А.П. Завенягина»


Э.Ю. Андреева

Директор
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя школа №1 с углубленным
изучением физики и математики
им. А.П. Завенягина»


С.И. Ломов

Коллективный договор
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя школа №1 с углубленным изучением физики
и математики им. А.П. Завенягина»
на 2018-2021 годы

город Норильск, район Центральный
Красноярский край
2018

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя школа № 1 с углубленным изучением физики и математики им. А.П. Завенягина» (далее - МБОУ «СШ №1»), в лице директора Ломова Сергея Ивановича, действующего на основании Устава, распоряжения Администрации города Норильска № 1647 – л от 12.10.2015, именуемое в дальнейшем «Работодатель» и работники МБОУ «СШ №1», представленные в лице председателя профсоюзного комитета МБОУ «СШ №1», Андреевой Эльвиры Юрьевны, действующей на основании решения общего собрания работников от 12.02.2018 (протокол № 1) и решения отчетно – перевыборного собрания профсоюзного комитета от 10.05.2006 (протокол №1), именуемые в дальнейшем «Работники», 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 2018 - 2021 годы.

Действие Договора распространяется на всех работников данной организации.

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

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

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 ДЕЙСТВУЮЩИМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ

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).

1.5. 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, прописанных в 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.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1.1. Порядок и условия заключения трудового договора при найме работников регулируются ТК РФ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим Договором.

Работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен под роспись со своими трудовыми обязанностями, с условиями оплаты труда, режимом труда и отдыха, с настоящим Договором, установленными гарантиями, 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 законодательстве.

2.1.3. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом.

2.1.4. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), 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.

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.

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

2.2. 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 сокращении работников (а в случае массового высвобождения работников не позднее, чем за 3 месяца) с соответствующим графиком и предложениями по трудоустройству.

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

2.2.4. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении в срок не менее чем за 2 месяца.

Предоставлять работникам, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, время для ведения переговоров о трудоустройстве в другой организации с момента предупреждения до 3-х часов в неделю с сохранением среднего заработка. Порядок предоставления работнику времени для поиска работы определяется руководителем учреждения по согласованию с работником.

2.2.5. В случае высвобождения работников, работодатель в индивидуальном порядке знакомит работников с социально-экономическим обоснованием их высвобождения.

2.2.6. Работники имеют право обратиться с запросом о проверке правомерности их высвобождения в профсоюзный комитет, в соответствующий орган по труду и территориальный орган службы 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, 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 или штата, при условии, что на момент увольнения до наступления возраста, с которого работник имеет право выйти на пенсию, осталось менее двух лет, работодатель информирует работника и оказывает содействие в оформлении документов, необходимых для назначения досрочной пенсии.

2.3.3. При достижении работником пенсионного возраста своевременно предоставить документы для оформления работником пенсии.

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.

Работодатель имеет право:

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

Работники обязуются:

2.4.4. Пройти опережающее обучение, на которое они направляются работодателем.

Работники имеют право:

2.4.5. 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 нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин. Максимальная продолжительность рабочего времени для женщин устанавливается не более 36 часов в неделю

2.5.2. 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.

2.5.3. Учебная нагрузка учителя – это часы преподавательской работы, которые учитель обязан провести в течение учебного года. Устанавливается

учебная нагрузка, педагогическая нагрузка на новый учебный год с учётом рекомендаций предметных методических объединений учителей.

2.5.4. 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).

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

2.5.6. График педагогического дежурства составляется на одну четверть и утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. Его вывешивают на доске объявлений.

2.5.7. 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.

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

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

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

2.5.11. 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 МБОУ «СШ №1». Разделение отпуска, с учетом необходимости учебно-воспитательного процесса, допускается только с письменного согласия работника.

При просрочке выплаты работнику отпускных сумм, в том числе дополнительных компенсационных выплат, либо если работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала, ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок.

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 56 календарных дней;
- для других работников, не являющихся педагогическим персоналом, 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. 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.

2.6.7. 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 его детей – до 3 календарных дней по желанию работника.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. 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 №1».

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) 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 объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), определенных в Положении об оплате труда работников «МБОУ «СШ №1».

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), финансовое обеспечение деятельности которых осуществляется за счет средств бюджета муниципального образования город Норильск (Приложение № 1 к Межотраслевому территориальному соглашению):

- за первую половину месяца (за 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 праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

3.6. При нарушениях 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.

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.

3.9. Работодатель в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, производит выплаты стимулирующего характера с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника. Стимулирующие выплаты, за исключением персональных выплат, устанавливаются руководителем учреждения на основании протокола заседания Комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам учреждения, в состав которой обязательно входит председатель профсоюзного комитета.

3.10. Персональные выплаты работникам выплачиваются в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ «СШ № 1».

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 учреждения 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 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.

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

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

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.

4.1.7. 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.

4.1.8. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет 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 типовыми нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказом №290н от 01.06.2009г. «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты».

4.1.10. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, замену и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет 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 расчет) в течение месяца со дня подачи работником заявления 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 и утверждать инструкции по охране труда по профессии и (или) виду выполняемой работы по согласованию 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. Выплачивать семье работника, погибшего вследствие несчастного случая на производстве, либо вследствие болезни после перенесенной производственной травмы, единовременную материальную помощь в размере десятимесячного среднего дохода погибшего.

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

4.1.18. Обучать за счет 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.

4.2.3. Обеспечить полную гласность при распределении путевок. Путевки на лечение выделять, в первую очередь, часто и длительно болеющим работникам, хронически больным и состоящим на диспансерном учете при наличии соответствующих документов.

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 Фонд обязательного медицинского страхования.

5.2. Работодатель обязуется в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств 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. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

6.1. 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 от 31.03.2010 № 100.

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

7. ПРАВА И ГАРАНТИИ 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:

- материальную помощь членам профсоюза;
- приобретение 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 организовывает забастовки по вопросам, включенным в Договор, при условии их решения.

7.7. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету возможность пользоваться телефонами, оргтехникой и др., выделяет место для размещения стендов для объявлений, помещения для проведения собраний 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 Российской Федерации, 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»:

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 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 нашей 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. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

С целью исполнения условий и обязательств настоящего Договора стороны договорились:

10.1. Договор в 7-дневный срок со дня его подписания предоставляется работодателем в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

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

10.3. Стороны один раз в год отчитываются о выполнении Договора на общем собрании Работников. С отчетом выступают первые уполномоченные лица обеих сторон, подписавшие Договор.

«Работодатель»

в лице директора
МБОУ «СШ №1»




С.И. Ломов

«12» февраля 2018г.

«Работники»

в лице председателя профсоюзного
комитета МБОУ «СШ №1»

 Э.Ю. Андреева
«12» февраля 2018г.