



Коллективный договор

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №193»

на 2011 – 2014

Город Норинск
Краснодарский край
2011г.

Принят общим собранием работников
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа
№ 9»

« 14 » _____ 09 _____ 2011 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Стороны коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение (МБОУ) «Средняя общеобразовательная школа № 9», в лице директора МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 9» Елены Ольги Александровны, действующего на основании Устава МБОУ «СОШ № 9», Принят по Указанию общего и дополнительного образования Администрации города Норильска № 74 от 26.09.1997г., выпиской в дальнейшем «Работодатель».

Работники МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 9», представляемые в лице представителя профсоюзного комитета Шенюкова Татьяны Михайловны, действующей на основании решения общего собрания работников от «14» сентября 2011г. и решения собрания профсоюзной организации № 1 от 07 сентября 2011г., выпиской 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 дополнительных, не ограниченных для работодателя в их расширении и увеличении за счет средств, выделенных в распоряжение Работодателя.

1.3. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА.

Договор заключается на срок 2011-2014 гг.

Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников.

Договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования Работодателя, при расторжении трудового договора с работником, реорганизации в формы преобразования.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение 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 КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА С ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, ОТРАСЛЕВЫМ ТАРИФНЫМ И ДРУГИМИ СОГЛАШЕНИЯМИ.

Договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 30-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом Красноярского края от 11.03.2011 г. № 12-ПЗ «О социальном партнерстве, Межотраслевым территориальном Соглашением между Администрацией муниципального образования город Норильск, учреждениями (организациями), финансируемыми из бюджета муниципального образования город Норильск, территориальным объединением профсоюзов «Федерация профсоюзов муниципального образования город Норильск» от 04.12.2007 г. (далее – межотраслевое территориальное соглашение)

1.5. ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЕЙ И РАБОТНИКОВ.

1.5.1. Стороны признали и соглашались, что Договор заключен на 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 Работниками в течение 2 дней после его подписания.

1.5.3. Выбранный орган первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный комитет) обязуется разъяснять Работникам положения Договора, содействовать реализации их прав, изложенных во Договоре.

1.5.4. Договором признается обязанность Сторон по обеспечению решения главных задач Работодателя: выполнения производственных заданий, повышение эффективности и качества работы.

1.5.5. Стороны договорились использовать эффективные методы управления и контроля за производством, обеспечивать спорность имущества, принадлежащего Работодателю.

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

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 найме Работником регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также межотраслевым территориальным соглашением, настоящим Договором.

Прием на работу Работников может производиться на конкурсной основе.

При найме, Работник до подписания трудового договора, должен быть ознакомлен под роспись со своим трудовыми обязанностями, местом труда,

системой, условиями оплаты труда, preservationem и размерами вознаграждения, режимом труда и отдыха, с заключенными договорами, установленными льготами, правилами внутреннего трудового распорядка, наличием и условиями дополнительного 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 действия трудового договора продолжаются.

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

2.2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАИНТЕРЕСОВ, СОДЕЙСТВИЕ 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. Предоставить на согласование профсоюзному комитету не позднее, чем за 2 месяца информации, о предстоящем высвобождении Работников (а в случае массового сокращения 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 срочах предстоящего высвобождения Работников.

2.2.4. Осуществлять персональное предупреждение Работником о предстоящем высвобождении в срок, не менее чем за 2 недели.

Предоставлять указанным Работникам, по письменной договоренности, до 3-х часов в неделю для самостоятельного поиска работы и сохранения среднего заработка.

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

2.2.5. В случае высвобождения Работников или перевода Работников на режим неполного рабочего времени осуществлять по взаимодействию с органами местного самоуправления, территориальным органом службы занятости меры по обеспечению

временной занятости указанных Работников путем организации и проведения оплачиваемых общественных работ.

2.2.6. Обеспечивать обучение Работников, высвобождаемых в связи с сокращением организации, с сохранением членности или статуса, профессии, востребованных на рынке труда.

2.2.7. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом, органом местного самоуправления, территориальным органом службы занятости разработать по предпринятому (или принимаемому) высвобождению Работников.

2.2.8. В случае высвобождения Работником, Работодатель в индивидуальном порядке информирует Работников с социаль-экономическим обоснованием их высвобождения.

2.2.9. Работник имеет право обратиться с запросом о проверке правомерности их высвобождения в профсоюзный комитет, территориальный орган труда и территориальный орган занятости.

2.3. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ВЫСВОБОЖДАЕМЫМ РАБОТНИКАМ И ЧЛЕНАМ ИХ СЕМЕЙ.

«Работодатель обязан»:

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

- проработавшим в данной организации свыше 10 лет;
- инвалидом (или до 10 лет), пенсионной возрастной группы (или до 1 года).

2.3.2. При увольнении в связи с сокращением численности Работником предельного возраста (на 2 и более лет 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 оформить документы на пенсию.

2.4. ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

2.5.

Работодатель обязан:

2.4.1. Организовать подготовку, переподготовку и повышение квалификации образовательным и административным Работником.

2.4.2. Информировать Работников (не реже 2 раз в год) на собраниях Работников и в плане развития Работодателя, взаимодействием с партнерами, органами государственной власти и местного самоуправления и др.

Работодатель имеет право:

2.4.3. Выступить с инициативой о внесении изменений в условия Договора в соответствии со складывающейся экономической ситуацией.

Работники обязаны:

2.4.4. Принять предложенное обучение, на которое они направляются Работодателем.

Работники имеют право:

2.4.3. Выбрать курсы повышения квалификации, по которым они хотели бы пройти обязательное 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, установленный законом.

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

2.5.3. Рабочее время педагогов устанавливается в астрономическом часе, продолжительностью 40 минут; перерывы, перемены, предусмотренные между уроками, занятиями, лекциями, считаются рабочим временем учителей, руководителей кружка, воспитателей группы продвинутого дня.

2.5.4. Установить норму часа педагогической работы за ставку заработной платы – 30 часов в неделю воспитателем в группах продвинутого дня.

2.5.5. Учебная нагрузка – это часы продолжительной работы, которые Работник обязан провести в течение учебного года. Устанавливать педагогическую нагрузку на новый учебный год не позднее, чем за 2 недели до начала нового учебного года (до ухода Работника в отпуск), с учетом рекомендаций руководителей методических объединений.

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

2.5.7. Изменение учебной нагрузки в течение учебного года и на новый учебный год проводится в соответствии с Уставом Работодателя, Типовым положением об общеобразовательном учреждении.

2.5.8. 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).

2.5.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем. Работодатель вправе привлечь Работников к педагогической и организационной работе в предканикулярном, не проработавшего их учебной нагрузкой до начала каникул. Оплата за время работы в период каникул производится по расчету заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

2.5.10. Работодатель разрабатывает графики занятости Работников с учетом специфики их работы и с учетом мнения профсоюзного комитета. Работодатель знакомит с графиком занятости Работников (под роспись) не позднее, чем за две недели до его введения в действие.

В каникулярное время Работники с письменного согласия могут быть временно переведены на работу по выполняемым хозяйственным работам, не требующим специальных знаний (местной ремонт, работа на территории, охрана школы 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 производственного дежурства составляется на одну четверть и утверждается руководителем. Его вывешивают на доске объявлений, вместе с графиком дежурства под роспись. К этому году дежурства могут применяться как Работники.

2.5.13. Расписание уроков составляется с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной загрузки времени.

2.5.14. Продолжительность рабочего времени может быть установлена как при приеме на работу, так и впоследствии. Индикатором его установления может выступать как Работник, так и Работодатель.

2.5.15. Никакому предельному переоборудованию продолжительности работы сокращается на один час, как при повышенной, так и при стандартной рабочей неделе. Это правило применяется и в случае перевода в установленном порядке предпринятого 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 дополнительно привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перевод должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Приказом внутреннего трудового распорядка Работодателя.

2.6. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

2.6.1. Споры, возникающие из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, обжалуются до 17 декабря месяца до окончания, под роспись всех Работников график ежегодных отпусков на очередной год, утвержденный Работодателем.

2.6.2. Составлять график отпусков по согласованию с профсоюзным комитетом, согласно заявлениям Работников, и своевременно доводить его до сведения всех Работников. Разделывая отпуска, предоставляемые отпуска по частям, перевод отпусков полностью или частично на другой год, а также отгулы 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 1 месяц) о времени начала его отпуска или не выплатил заработную плату за время отпуска до его начала.

2.6.3. Работникам предоставлять 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 и подобной просьбой и от наличия возможности обойтись без Работника в течение определенного времени.

2.6.4. Установить основной ежегодный отпуск для Работников продолжительностью 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. Стороны пришли к соглашению, что Работник имеет право на безвозмездное получение отпуска без сохранения заработной платы по своим случаям, предусмотренным законодательством, а именно:

- а) свадьбы детей - до 3-х календарных дней;
- б) свадьбы близких родственников - до 14 календарных дней;
- в) переезда на новое место жительства - до 3-х календарных дней.

КОЛЛЕКТА ТРУДА ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

3.1. Заработная плата устанавливается Работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору). Система оплаты труда Работником 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, территориальными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования город Норильск, а также Положением об оплате труда работников ОАО «СНХ № 9».

3.2. Система оплаты труда Работником 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 по шкале минимальных размеров окладов, ставок заработной платы, определенных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и окладным должностям, по включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

3.4. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже чем каждые пятнадцать календарных дней в соответствии с Графиком выплаты заработной платы в учреждении (организации), финансируемом 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 увольнении для выплаты с выходным или нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 139 ТК).

3.6. В случае нарушения сроков выплаты заработной платы, заработной платы за время отсутствия, выплаты растут при увольнении. Работодатель выплачивает претензии Работнику суммой с учетом процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 дефактурной в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленный срок 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, а также особыми условиями труда, установленными по результатам аттестации рабочих мест, Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, оплата труда производится в повышенном размере по сравнению с оплатой, установленными для работ с нормальными условиями труда.

3.9. Труд Работников-совместителей в периодов отпусков оплачивается пропорционально отработанным часам и за исключением от выработки.

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

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

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

Установление минимальных окладов, ставок осуществляется посредством применения к окладам, ставкам работников, указанных в Перечне должностей, профессий Работников учреждений, отнесенных к основному персоналу по виду экономической деятельности, повышенных коэффициентов.

3.12. Персональные выплаты Работникам за опыт работы в гражданской должности выплачиваются в соответствии с «Положением об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 9».

4. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

4.1. Работодатель, в соответствии с действующим законодательством и нормативные правовые акты по охране труда обязуется:

4.1.1. Обеспечить право Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение (приобретение) современных средств безопасности труда, предусмотренных промышленными нормативами и коллективными профессиональными соглашениями 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 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 1 раз в 5 лет) аттестацию рабочих мест.

4.1.5. Разрабатывать ежегодно или мероприятий по улучшению и обеспечению условий труда.

4.1.6. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда.

4.1.7. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переобучаемыми на другую работу работниками вводный инструктаж; инструктаж по пожарной безопасности, первичной инструктаж по охране труда на рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам труда и проверку знаний требований охраны труда.

4.1.8. Обеспечить наличие первичных и справочных материалов по охране труда, приказов, 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 технические и общерабочие средства в соответствии с типовыми нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с перечнем обязанностей Работников специальной одежды, специальной обуви и другими средствами индивидуальной защиты.

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

4.1.11. Обеспечивать за счет средств Работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) Работников, предоставлять до 2-х часов рабочего времени на амбулаторной обстановке в один день (но не более 8 часов в год).

4.1.12. Выявлять лично, принятым Работником расходы на оплату обязательных предварительных, медицинских осмотров (при предоставлении им за счетной расчёта) в течение месяца со дня подачи работником заявления на основании предъявленных в бухгалтерию документов, подтверждая факт оплаты за проведением 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 профессиям и (или) виду выполняемой работы и согласовывать с профсоюзным комитетом.

4.1.15. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работников 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 счет Работодателя законных членских (доверенных) лиц по охране труда в члене общественной организации по охране труда.

3. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

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

3.2. Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, а также лицам, работникам в районах Крайнего Севера, предоставляются Работником только по основному месту работы.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

5.3. Работникам в течение их смены оплачивается проезд в отпуски и между отпусками и обратно в порядке размера и условиях, определенных органом местного самоуправления муниципального образования город Норильск.

5.4. Работникам в течение их смены компенсируются затраты, связанные с проездом с территории муниципального образования город Норильск в любое место жительства в порядке размера и условиях, определенных органом местного самоуправления муниципального образования город Норильск.

6. ПРАВА, ГАРАНТИИ И ДЮТЫ ДЛЯ ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

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

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 рабочие дни при условии отсутствия нарушения дисциплины.

6.4. Профсоюзный комитет гарантирует членам профсоюза:

- общественное рассмотрение вопроса об увольнении члена профсоюза;
- материальную помощь членам профсоюза;
- приобретение новогодних подарков;

6.5. Профсоюзный комитет добивается обеспечения права Работников на труд, улучшение качества их жизни и условий их работы, 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.

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

6.7. Работодатель обеспечивает включение представителей профсоюзного комитета в состав выборных органов и комиссии по реорганизации или ликвидации и ликвидации или ликвидации филиалов профсоюзной комиссии по всем готовящимся организационным мероприятиям, а также проекты текущих планов и развития, результатов финансовой деятельности.

6.8. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету возможность пользоваться телефонами, оргтехникой и др. (ст.377 ТК РФ), выделяет места для размещения стендов для объявления, информации для проведения собраний (конференций) Работников, помещений для организации культурно-массовых, спортивных и др. мероприятий среди Работников и членом их семей.

4.8. «Работодатель», согласно личным заявлениям «Работников», бесплатно предоставляет денежные поручения на счет профсоюзного комитета в качестве профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы «Работников» на руки одного из них в момент сдачи документов в банковское учреждение на получение денег на заработную плату. Одновременно он направляет в профсоюзный комитет список «Работников», из заработка которых были удержаны взносы.

4.9. Работодатель рассматривает письменные представления профсоюзного комитета об устранении любых нарушений трудового законодательства РФ, вносящего Договор, локальных нормативных актов и в течение семи календарных дней после получения письменного представления Работодателя, информирует о результатах рассмотрения.

7. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

7.1. Контроль за выполнением вносящего Договора осуществляется Сторонами, подписавшими его, соответствующими органами по труду.

Стороны ряд в нарушении осуществляются и выполнении Договора на собраниях (информации) Работников. С отчетом выступают также уполномоченные лица обеих Сторон, подписавшие Договор.

7.2. Для ведения переговоров по разработке проекта нового коллективного договора и осуществления акта проверки вносящего Договора Работодатель и Работники создают совместную комиссию на паритетной основе.

- 7.3. Продолжительность переговоров не должна превышать:
- трех месяцев при заключении нового коллективного договора,
 - одного месяца при внесении изменений и дополнений в Договор.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Коллективный договор в 7-дневный срок со дня его подписания представляется Работодателем в соответствующий орган по труду для обязательной регистрации.

Договор подписали стороны:

«Работодатель»
в лице директора МНСУ
«Средней общеобразовательной школы № 7»

«Работники»
в лице председателя профсоюзного комитета
«Средней общеобразовательной школы № 7»



_____ О.А. Котин

« 14 » 09, 2011г.

_____ Т.М. Шаевич

« 14 » 09, 2011г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1
к коллективному договору
муниципального бюджетного образовательного учреждения «Среднее
общеобразовательное школа № 9»

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение «Среднее общеобразовательное школа № 9» (далее – МБОУ «СОШ № 9»), в лице директора Котва Ольга Александровна, действующего на основании Устава, Приказа по Управлению Общего и дополнительного образования Администрации города Норильска № 74 от 28.09.1997 года, измененное в дальнейшем – Работодатель и Работники МБОУ «СОШ № 9», представленные в лице председателя профсоюзного комитета Швачкина Татьяна Михайловна, действующий на основании решения общего собрания работников от «01» ноября 2012г. и решения профсоюзной организации №1 от «07» сентября 2011г., именуемая в дальнейшем – Работники, вместе именуемые – Стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Внести в коллективный договор следующие изменения:

1.1. Дополнить коллективный договор разделом 9 «Пожарная безопасность»:

«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 Госгорнадзора СССР от 04.07.1989 № 541 «О внесении в действие Правил пожарной безопасности»:

9.1. Работодатель обязуется:

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

9.1.2. Проводить работы по установленным причинам и обстоятельствам пожаров.

9.1.3. Устанавливать меры социального и материального 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. Работники обязуются:

9.2.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, а так же 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 заключенный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;

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

9.2.6. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установленном порядке и условиях их возникновения и развития, а так же при возникновении или возникновении при нарушении требования пожарной безопасности и ликвидации 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, а предоставлять на их территории пожары и их последствия;

9.2.10. Немедленно сообщать в пожарную охрану о возникновении пожаров, несчастных случаях involving систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проезда;

9.2.11. Содействовать деятельности добровольных пожарных дружин;

9.3. Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности и несет свою ответственность 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 Работником, по организации обучения пожарно-техническому минимуму в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Работодатель
в лице руководителя МБОУ «Средняя
общеобразовательная школа № 9»
г. Дзержинск
2012г.



Работник
в лице председателя профсоюзного
комитета МБОУ «Средняя
общеобразовательная школа № 9»
г. Дзержинск
Т.М. Швачкина
2012г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 2

к коллективному договору
муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 9»

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 9» (далее – МБОУ «СОШ № 9»), в лице директора Котви Олега Александровича, действующего на основании Устава, Приказа по Управлению общего и дополнительного образования Администрации города Норильска № 74 от 26.09.1997 г., именуемому в дальнейшем – Работодатель, и Работники МБОУ «СОШ № 9», представляемые в лице председателя профсоюзного комитета Шенченко Татьяны Михайловны, действующий на основании решения общего собрания работников от «09» сентября 2014г. и решения профсоюзной организации №2 от «08» сентября 2014г., именуемому в дальнейшем – Работники, вместе именуемые Стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Продлить действие коллективного договора сроком на три года.

Работодатель
в лице директора МБОУ «Средняя
общеобразовательная школа № 9»
О.А. Котви
« 02 » _____ 2014г.

Работники
в лице председателя профсоюзного
комитета МБОУ «Средняя
общеобразовательная школа № 9»
Т.М. Шенченко
« 02 » _____ 2014г.

