

УПРАВЛЕНИЕ ОБЩЕГО И ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА НОРИЛЬСКА
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа № 16» (МБОУ «СШ № 16»)

Принят
Общим собранием работников
МБОУ «СШ № 16»
«18» апреля 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 16»

на 3 года (2024 – 2027 годы)

г. Норильск
Красноярский край
2024 год

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.....	3
2. Трудовые отношения.....	4
3. Рабочее время и время отдыха.....	6
4. Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты.....	8
5. Охрана труда.....	10
6. Социальные гарантии и льготы.....	11
7. Права, гарантии и льготы профсоюзной организации.....	12
8. Должностные обязанности председателя профсоюзной организации....	13
9. Пожарная безопасность.....	14
10. Обеспечение выполнение Договора.....	15

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем и Работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя школа № 16»** (далее – МБОУ «СШ № 16»).

1.2. Коллективный договор (далее - 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 (МТС)).

1.3. Целью настоящего Договора является согласование интересов и определение взаимных обязательств работников и работодателя на локальном уровне социального партнерства; обеспечение правовой и социальной защищённости работников, создание здоровых и безопасных условий труда, установление дополнительных социально-экономических, профессиональных гарантий и льгот работникам, повышение взаимной ответственности сторон, предотвращение и урегулирование трудовых конфликтов на основе принципов социального партнерства.

1.4. **Сторонами** настоящего коллективного договора являются:

МБОУ «СШ № 16», в лице директора, Герасименко Ольги Евгеньевны, действующей на основании Устава и приказа по Управлению образования Администрации г. Норильска № 1901-л от 29.08.2023, именуемый в дальнейшем **«Работодатель»**.

Работники МБОУ «СШ № 16», представленные профсоюзным комитетом МБОУ «СШ № 16», в лице председателя профсоюзного комитета Курагиной Светланы Викторовны, действующей на основании решения общего профсоюзного собрания работников МБОУ «СШ № 16» от 17.09.2019г. протокол № 1, решения общего собрания работников МБОУ «СШ № 16» от 12.04.2021г. протокол № 6, именуемые в дальнейшем **«Работники»**.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации.

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

1.7. 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.

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

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

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.

1.12. Первичная профсоюзная организация, обязуется разъяснять Работникам положения Договора, содействовать реализации их прав, основанных на Договоре независимо от членства в Профсоюзе в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке.

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

1. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

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

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

Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме, не позднее, чем за две недели.

По истечении срока предупреждения об увольнении Работник имеет право прекратить работу. В последний день работы Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

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

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

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫСВОБОЖДАЕМЫМ РАБОТНИКАМ

Работодатель обязуется:

При намечающемся массовом высвобождении Работников по согласованию с Профкомом разрабатывают мероприятия по содействию занятости и социальной защите работников, подлежащих высвобождению, в том числе:

- трудоустройство на вакантные рабочие места, имеющиеся у Работодателя, в соответствии с квалификацией работника,
- организация профессиональной подготовки и переподготовки, при наличии финансовых средств.

Считают массовым высвобождением:

- ликвидацию Работодателя;
- сокращение численности или штата Работников Работодателя в количестве 50 и более человек в течение 30 календарных дней.

Представлять на согласование Профкому, 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 в срок, не менее чем за 3 месяца, территориальный орган службы занятости о численности и сроках предстоящего высвобождения Работников.

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

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

Обеспечивать высвобождаемых Работников информацией о возможностях трудоустройства по данным Управления общего и дошкольного образования Администрации города Норильска о наличии вакантных мест по специальности.

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

1.1. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ВЫСВОБОЖДАЕМЫМ РАБОТНИКАМ И ЧЛЕНАМ ИХ СЕМЕЙ

Работодатель обязуется:

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

- отработавшим в данной организации свыше 10 лет;
- молодым специалистам, в возрасте до 30 лет, впервые окончившим учебное заведение, имеющим общий трудовой стаж менее 1 года.

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, информируют Работника и оказывают содействие в оформлении документов, необходимых для назначения досрочной пенсии.

По достижении Работником пенсионного возраста своевременно информировать о сборе документов на оформление пенсии.

В первоочередном порядке трудоустраивать на свободные и на вновь созданные рабочие места граждан, ранее уволенных, за исключением уволенных за виновные действия, выпускников средних специальных и высших учебных заведений.

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

1.2. ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязан:

Организовать дополнительное профессиональное образование педагогических Работников по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет Работодателя.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением.

2. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

2.1. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

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

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

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

Установить продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических Работников исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. Воспитателям групп продлённого дня, инструктору по физической культуре установить за ставку заработной платы 30 часов преподавательской работы, учителю-логопеду за ставку заработной платы -20 часов в неделю.

Учебная нагрузка учителя – это часы преподавательской работы, которые учитель обязан провести в течение учебного года. Устанавливать учебную нагрузку на новый учебный год не позднее, чем за 2 месяца до начала учебного года (до ухода работника в отпуск).

Учебная нагрузка не должна, как правило, превышать одной ставки; свыше одной ставки - с письменного согласия Работника.

Изменение учебной нагрузки на новый учебный год проводится в соответствии с тарификацией.

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).

Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических Работников. Работодатель вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. Оплата за время работы в период каникул производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

График рабочего времени Работников (техперсонала, рабочих и др.) составляется с учетом специфики их работы. Ознакомление с графиком Работников (под роспись) проводится не позднее, чем за один месяц до его введения в действие.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал с письменного согласия может быть временно переведен на работу по выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана здания школы и др.), в пределах установленного им рабочего времени и с сохранением заработной платы.

В соответствии с нормами трудового законодательства (ст.104 ТК РФ) и упорядочения системы учета рабочего времени по профессии «сторож» устанавливается следующий режим рабочего времени:

- сменный график работы продолжительностью рабочей смены – 12 часов;
- продолжительность рабочей недели, предоставление выходных дней устанавливаются согласно графику сменности;
- суммированный учет рабочего времени (продолжительность учетного периода – 12 месяцев).

График сменности составляется ежемесячно и доводится до сведения Работника не позднее, чем за 1 месяц до введения его в действие.

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

График дежурства педагогических Работников составляется на одну четверть и утверждается Работодателем по согласованию с Профкомом. К этому виду дежурства привлекаются все учителя.

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

Расписание уроков составляется с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагогических работников.

Неполное рабочее время может быть установлено как при приеме на работу, так и впоследствии. Инициатором его установления может выступать как Работник, так и Работодатель (ст. 93 ТК РФ).

Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час. 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.

Отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами продолжительности рабочего времени. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя, разработанного с учетом мнения Профкома.

2.2. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны, исходя из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом, обязуются до 01 декабря утвердить и довести до сведения, под роспись всех Работников график ежегодных отпусков на очередной год.

Составлять график отпусков по согласованию с Профкомом на основании заявлений Работников и своевременно доводить его до сведения всех Работников. Разделение отпуска, 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.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 дней.

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

Работодатель обязан (по заявлению работника) предоставить длительный отпуск сроком до одного года, не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии с Законом «Об образовании в Российской Федерации» (ст.335 ТК РФ), порядок и условия предоставления, которого определяются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 г. N 644.

Стороны пришли к соглашению, что Работник имеет право по письменному заявлению на получение оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

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

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.

Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение отпуска без сохранения заработной платы:

- со свадьбой самого работника до 5 календарных дней;
- смертью близких родственников до 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства до 3 календарных дней;

Работодатель может предоставлять право Работникам на отпуск без сохранения заработной платы по другим уважительным причинам. Число дней отпуска может быть различным и зависеть от причины обращения работника и от возможности обойтись без работника в течение определенного времени.

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 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 № 16».

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 оклада) конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объемов выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), определенных в Положении об оплате труда работников МБОУ «СШ № 16».

3.4. Заработная плата выплачивается Работникам не реже чем каждую половину месяца, 26 и 11 числа 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 МТС).

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

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

3.9. Труд Работников-совместителей и сторожей (почасовиков) оплачивается пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки, табеля учета рабочего времени и графика сменности работы.

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

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

3.11. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются работникам работодателем по представлению соответствующей Комиссии, в состав которой в обязательном порядке входит председатель Профкома.

3.12. Персональные выплаты Работникам за опыт работы в занимаемой должности выплачиваются в соответствии с «Положением об оплате труда работником МБОУ «СШ № 16».

4. ОХРАНА ТРУДА

4.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, стороны совместно обязуются ежегодно заключать Соглашение по охране труда, с определением в нем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, стоимости и сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

4.2. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма. В том числе направлять средства санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н в ред. Приказов Минтруда РФ от 03.12.2018 N 764н);

Обеспечить безопасные условия труда, исключить случаи получения производственной травмы, профессиональных заболеваний, обеспечить выполнение трудовой деятельности безопасными методами;

Проводить обучение и проверку знаний по охране труда Работников;

Обеспечить разработку (пересмотр) действующих инструкций об охране труда по профессиям и видам работ и их применение при ведении работ, с учетом мнения Профкома;

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;

Организовать неукоснительное выполнение требований охраны труда, контроль состояния условий и охраны труда и выполнением Соглашения по охране труда;

Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с Профкомом вопросы выполнения Соглашения по охране труда и информировать Работников о принимаемых мерах в этой области;

Проводить не реже одного раза в пять лет специальную оценку условий труда, с последующей сертификацией работ по охране труда, с обязательным ознакомлением

работников под роспись с результатами специальной оценки условий труда. Разрабатывать и осуществлять мероприятия по обеспечению безопасных условий труда;

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.

4.3. РАБОТНИКИ ОБЯЗУЮТСЯ:

Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя;

Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья ввремя работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5.1. Работодатель обеспечивает предоставление работникам гарантий, компенсаций и льгот в соответствии с действующим законодательством РФ, Красноярского края, Межотраслевым территориальным соглашением и настоящим Договором.

5.2. Работник имеет право на:

–материальную помощь (оказание единовременной материальной помощи работникам муниципальных учреждений осуществляется в соответствии с Порядком, утвержденным постановлением Администрации города Норильска от 17.01.2006 № 61);

–ежегодную оплату проезда к месту отдыха и обратно детей до 18 лет, находящихся на иждивении работников, имеющих среднедушевой доход на одного члена семьи в размере ниже 1,5 величины прожиточного минимума на душу населения, установленной постановлением Правительства Красноярского края для первой группы территории края в соответствующем периоде, при условии отсутствия у работников в данный период по месту работы права на оплату проезда детей в возрасте до 18 лет к месту использования отпуска и обратно. Данная льгота предоставляется за счет бюджетных средств, выделенных Управлению социальной политики Администрации города Норильска.

6.3. Работодатель оплачивает работникам и членам их семей расходы по проезду и провозу багажа в пределах территории РФ к месту использования отпуска и обратно в

порядке размерах и условиях, определяемых органом местного самоуправления муниципального образования город Норильск

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

6.5. 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 ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ:

6.1. ПРАВА ПЕРВИЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА:

- осуществлять прием и исключение из Профсоюза;
- делегировать своих представителей в вышестоящие профсоюзные органы, отзывать и заменять их;
- вносить проекты документов и предложения на рассмотрение вышестоящих профсоюзных органов, получать информацию о результатах их рассмотрения;
- обращаться в вышестоящие профсоюзные органы с ходатайством о защите прав и интересов членов Профсоюза в государственных органах и органах местного самоуправления;
- участвовать в разработке предложений Профсоюза к проектам законов и иных нормативных правовых актов, регулирующих социально-трудовые права работников и социальные права обучающихся;
- представлять интересы Работников при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией системы образования, рассмотрении трудовых споров;
- обращаться в соответствующие органы государственной власти, органы местного самоуправления и вышестоящие профсоюзные органы для разрешения споров, связанных с деятельностью первичной профсоюзной организации и защитой прав и интересов членов Профсоюза;
- пользоваться имуществом Профсоюза в установленном законодательством и Уставом Профсоюза порядке;
- использовать возможности соответствующей территориальной организации Профсоюза и Профсоюза для обучения профсоюзных кадров и актива, получения и распространения информации, необходимой для своей деятельности;
- обращаться в вышестоящие профсоюзные органы с предложениями об организации массовых акций, в том числе о проведении митингов, демонстраций, шествий, пикетирования, объявлении забастовки, а также о поддержке коллективных действий, проводимых первичной организацией Профсоюза;
- обращаться в соответствующую территориальную организацию Профсоюза для получения информации, консультаций, помощи и поддержки, необходимой для осуществления своей деятельности;
- устанавливать льготный размер членского профсоюзного взноса для лиц, не имеющих заработной платы, стипендии;

– вносить в вышестоящие профсоюзные органы предложения о поощрении членов Профсоюза.

6.2. ОБЯЗАННОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА:

- проводить работу по вовлечению в Профсоюз;
- выполнять Устав Профсоюза и решения профсоюзных органов, принятые в соответствии со своими полномочиями;
- разрабатывать и заключать коллективный договор, контролировать его выполнение, содействовать заключению и контролю за выполнением иных соглашений по регулированию социально-трудовых отношений;
- проявлять солидарность в защите прав и интересов членов Профсоюза и принимать участие в организации и проведении коллективных действий Профсоюза;
- соблюдать финансовую дисциплину и выполнять решения по отчислению средств на организацию деятельности соответствующей территориальной организации Профсоюза в соответствии с установленным порядком, сроками и размерами;
- осуществлять контроль за полнотой и своевременностью перечисления профсоюзных взносов Работодателем;
- представлять в соответствующие вышестоящие профсоюзные органы статистические сведения, финансовую отчетность и другую информацию по установленным формам, утверждаемым вышестоящими профсоюзными органами;
- вносить на рассмотрение собрания (конференции), выборных коллегиальных профсоюзных органов вопросы, предложенные вышестоящим профсоюзным органом;
- не допускать действий, наносящих вред и причиняющих ущерб Профсоюзу, организациям Профсоюза.

7. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Председатель профсоюзной организации:

8.1. Осуществляет защиту социальных прав Работников и контроль выполнения коллективного договора, Соглашения по улучшению условий охраны труда.

8.2. Входит в комиссию по разработке коллективного договора, контролировать его выполнение, содействовать заключению и контролю за выполнением иных соглашений по регулированию социально-трудовых отношений.

8.3. Организует общественный контроль за состоянием безопасности жизнедеятельности, деятельностью Работодателя по созданию и обеспечению здоровых условий труда, быта и отдыха работающих.

8.4. Принимает участие в разработке перспективных и текущих планов работы, согласовывает инструкции по охране труда и технике безопасности.

8.5. Проводит анализ травматизма и заболеваемости, участвует в разработке и реализации мероприятий по их предупреждению и снижению.

8.6. Представляет совместно с членами Профкома интересы членов профсоюза в совместной с Работодателем работе по охране труда, включая и участие в расследовании несчастных случаев.

8.7. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов

9. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

В соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности», Приказом МЧС Российской Федерации от 18.11.2021 № 806 «Об утверждении Норм пожарной безопасности «Обучение мерам пожарной безопасности работников организаций», Постановлением Правительства Российской Федерации от 16.09.2020 № 1479 «ОБ утверждении Правил противопожарного режима в Российской Федерации»:

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 требования пожарной безопасности и возникновении пожаров.

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

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

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

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

Содействовать деятельности добровольных пожарных.

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

9.2.12 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 КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

С целью исполнения условий и обязательств настоящего Договора стороны договорились:

10.1. Работодатель направляет Договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

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

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

10.5. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Договора и отчитываться о результатах контроля на Общем собрании Работников не реже 1 раза в год.

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

От Работников:

(наименование должности)

(подпись) *(Ф.И.О.)*

« _____ » _____ 202__ г.

От Работодателя:

(наименование должности)

(подпись) *(Ф.И.О.)*

« _____ » _____ 202__ г.