

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ГИМНАЗИЯ №7»**

---

✉663300, Красноярский край, г. Норильск, проспект Ленинский, дом 45В  
тел. (приемная): (3919) 224-117, тел./факс: (3919) 226-800 E-mail:gimnaziya7@mail.ru

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ  
СОЦИАЛЬНО- ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ  
НА ТРИ ГОДА**

Администрация города Норильска  
Управление труда и трудовых ресурсов

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР, СОГЛАШЕНИЕ  
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
«22»марта 2013 года  
Регистрационный номер № КД-160**

Красноярский край  
г. Норильск  
2012г

Принят

Собранием коллектива  
работников МБОУ «Гимназия  
№7»

«18» ноября 2012г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

### 1.1. СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение «Гимназия №7» (далее МБОУ «Гимназия №7»), в лице директора МБОУ «Гимназия №7» Запрудаевой Ларисы Марковны, действующего на основании Устава и Распоряжения Администрации города Норильска от 24.09.2012 № 1165-к, именуемое в дальнейшем «Работодатель» и работники МБОУ «Гимназия №7», в лице председателя профсоюзного комитета Буллер Алевтины Владимировны, действующей на основании решения собрания профсоюзной организации от 26 мая 2009г. (протокол №1) и решения собрания коллектива работников от 18 ноября 2012г. (протокол № 4), именуемые в дальнейшем «Работники», вместе именуемые «Стороны», заключили настоящий коллективный договор (в дальнейшем «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 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 сроком на 3 года.

Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников.

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

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Работодателя Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

При ликвидации Работодателя 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, 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 партнерстве», Межотраслевым территориальным 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 (далее – межотраслевое территориальное соглашение).

#### 1.5. ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКОВ

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

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

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

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

1.5.5. Стороны договорились использовать эффективные методы управления и контроля за образовательным и воспитательным процессом, обеспечивать сохранность имущества, принадлежащего Работодателю.

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

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

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

2.1.3. 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.

2.1.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме 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.

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

### 2.2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫСВОБОЖДАЕМЫМ РАБОТНИКАМ

Работодатель обязуется:

2.2.1. Осуществлять массовое высвобождение Работников в соответствии с межотраслевым территориальным соглашением, при обязательном согласовании с профсоюзным комитетом.

2.2.2. Представлять профсоюзному комитету не позднее, чем за 2 месяца информацию, о предстоящем высвобождении Работников (а в случае массового сокращения Работников не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий) 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 высвобождения Работников.

2.2.4 Осуществлять персональное предупреждение Работников о предстоящем высвобождении в срок, не менее чем за 2 месяца. Предоставлять указанным Работникам, по взаимной договоренности, до 3 часов в неделю с сохранением среднего заработка для самостоятельного поиска работы. Организовать взаимодействие с территориальным органом службы занятости по непрерывному обеспечению высвобождаемых Работников информацией о возможностях трудоустройства.

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, территориальные органы труда и территориальные органы занятости.

## 2.3. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ВЫСВОБОЖДАЕМЫМ РАБОТНИКАМ И ЧЛЕНАМ ИХ СЕМЕЙ

Работодатель обязуется:

2.3.1. Кроме категорий Работников, указанных в ст. 179 ТК РФ, предоставлять преимущественное право оставления на работе при сокращении штата или численности Работников, проработавшим в данной организации свыше 10 лет.

2.3.2. При увольнении (в связи с сокращением численности штата, ликвидацией Работодателя) Работников предпенсионного возраста (за 2 года и менее 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

Работодатель обязан:

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

2.4.2. Осуществлять меры по присвоению (пересмотру) квалификационных категорий педагогическим работникам в соответствии с действующей системой оплаты труда.

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

Работодатель имеет право:

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

## 2.5 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

2.5.1. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю, установленных законом. Продолжительность работы для женщин устанавливается не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени для педагогических Работников устанавливается не более 36 часов в неделю в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.10 № 2075.

2.5.2. Рабочее время Работникам, относящимся к категории педагоги, устанавливается в астрономических часах, продолжительностью 60 минут.

2.5.3. Учебная нагрузка Работника – это часы преподавательской работы, которые Работник обязан провести в течение учебного года. Устанавливать учебную нагрузку (педагогическую работу) на новый учебный год не позднее, чем за 3 месяца до начала учебного года (до ухода работника в отпуск), с учётом рекомендаций предметных кафедр.

2.5.4. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

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

2.5.6. Работодатель не имеет права в течение учебного года 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).

2.5.7. Работникам, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

Работникам 1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры специалистам по профилю;

Работникам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

заработная плата в размере ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была ниже нормы часов преподавательской работы в неделю и если работников невозможно догрузить другой педагогической работой.

2.5.8. Работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

2.5.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем 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.

2.5.10. Работодатель обязан разработать график рабочего времени (график сменности) Работников (лаборантов, техперсонала, рабочих и др.) с учетом специфики их работы и с учетом мнения профсоюзного комитета. Ознакомить с этим графиком Работников (под роспись) не позднее, чем за месяц до его введения в действие.

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

2.5.11. График педагогического дежурства составляется на одну четверть и утверждается Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. Его вывешивают на доске объявлений, знакомя Работников с графиком дежурства под роспись. К этому виду дежурства могут привлекаться все Работники, относящиеся к категории педагоги.

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

2.5.13. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Это правило применяется и в случаях переноса в

установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

2.5.14. Отдельные Работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя (статья 101 ТК) с учетом мнения профсоюзного комитета.

## 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. Составлять график отпусков по согласованию с профсоюзным комитетом, согласно заявлениям Работников, в соответствии с производственной необходимостью, и своевременно доводить его до сведения всех Работников. Предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия Работника. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. По письменному заявлению Работника отпуск должен быть перенесен в случае, если Работодатель своевременно не уведомил Работника (не позднее, чем за 15 дней) о времени начала его отпуска или не выплатил заработную плату за время отпуска до его начала.

2.6.3. Работодатель предоставляет Работникам по соглашению сторон 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 для Работников продолжительностью не менее 28 календарных дней для малого обслуживающего персонала, 56 календарных дней для педагогических работников.

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

2.6.6. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

Секретарь, делопроизводитель – до 4-х дней;

Заместитель директора по административно – хозяйственной части – до 8 дней.



2.6.7. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, помимо случаев, предусмотренным законом (ТК, ст.128):

свадьба детей – до 3-х календарных дней;

смерть близких родственников – до 14-ти календарных дней.

### 3. ОПЛАТА ТРУДА.

#### ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

3.1. Заработная плата устанавливается Работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору). Система оплаты труда Работников устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования город Норильск, а также Положением об оплате труда работников МБОУ «Гимназия №7».

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

-оклады, ставки;

-выплаты компенсационного характера;

-выплаты стимулирующего характера.

3.3. Размеры окладов ставок устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, с учетом объема и сложности выполняемой работы в соответствии с размерами окладов, ставок не ниже минимальных размеров окладов, ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее – минимальные размеры окладов ставок).

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

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

3.6. В случае нарушения сроков выплаты заработной платы, заработной платы за время отпуска, выплаты расчета при увольнении, Работодатель выплачивает причитающиеся Работнику суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм, за каждый день

задержки, начиная со следующего дня после установленных сроков выплаты, по день фактического расчета включительно.

3.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, Работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

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

3.9. Труд работников – совместителей и почасовиков оплачивается пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки.

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

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

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

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

3.12. Заработная плата перечисляется по письменному заявлению Работника на пластиковую карту Сбербанка либо перечисляется на указанный работником счет в банке.

## 4. ОХРАНА ТРУДА

4. Работодатель обязуется:

4.1. Обеспечить право Работников на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников.

4.2. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда один раз в пять лет и по ее результатам разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

4.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работниками обучение и инструктажи по

охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

4.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств Работодателя.

4.5. Обеспечивать Работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с нормами, установленными действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами.

4.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств Работодателя (ст. 221 ТК РФ).

4.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование работающих по трудовому договору от несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

4.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за Работником на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине Работника (ст. 220 ТК РФ).

4.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

4.10. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

4.11. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюзного комитета.

4.12. Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением плана мероприятий по охране труда.

4.13. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) Работников за счет Работодателя, представлять Работникам для прохождения медицинского осмотра до двух часов рабочего времени в один день, но не более восьми часов всего с сохранением среднего заработка.

4.14. Один раз в полгода информировать коллектив о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

4.15. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий охраны труда в размере не менее 0,2% от стоимости услуг.

## 5. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

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

## 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6.1. Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками.

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

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

## 7. ПРАВА, ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ ДЛЯ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

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 Работодателя.

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

7.4. Профсоюзный комитет гарантирует членам профсоюза:

- объективное рассмотрение списка увольняемых членов профсоюза;
- приобретение подарков к праздникам.

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 осуществляет надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства РФ, трудовых договоров, коллективного 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 взаимоприемлемых решений, в период действия настоящего Договора не организовывает забастовки по вопросам, включенным в Договор, при условии их решения.

7.7. Работодатель обеспечивает включение представителей профсоюзного комитета в состав выборных органов и комиссию по реорганизации или ликвидации Работодателя и заблаговременно ставит в известность профсоюзный комитет обо всех готовящихся организационных изменениях, а

также проектах текущих планов развития, результатах финансовой деятельности.

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

7.9. Работодатель, согласно личным заявлениям Работников, бесплатно перечисляет платежным поручением на счет профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы в размере 1% от заработной платы Работников не реже одного раза в месяц при сдаче документов в банковское учреждение на получение денег на заработную плату. Одновременно он направляет в профсоюзный комитет список Работников, из заработка которых были удержаны взносы.

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

## 8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

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

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

8.3. Продолжительность переговоров не должна превышать:

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

## 9. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

В соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности», Приказом МЧС Российской Федерации от 12.12.2007 № 645 «Об утверждении норм пожарной безопасности «Обучение мерам пожарной безопасности работников организаций», Постановлением Правительства Российской Федерации от 25.04.2012 № 390 «О противопожарном режиме», Приказом Гособразования СССР от 04.07.1989 № 541 «О введении в действие Правил пожарной безопасности»:

## 9.1 Работодатель имеет право:

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

9.1.2. Проводить работы по устранению причин и обстоятельств пожаров;

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

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

## 9.2. Работодатель обязан:

9.2.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

9.2.2. Разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;

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

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

9.2.5. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

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

9.2.7. Обеспечивать доступ в помещения должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей;

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

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

9.2.10. Содействовать деятельности добровольных пожарных дружин.

9.3. Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции и несет персональную ответственность за соблюдением 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. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

Договаривающиеся стороны:

Работодатель

в лице директора МБОУ «Гимназия №7» \_\_\_\_\_ Л.М. Запрудаева

«18» ноября 2012 г.

Работники

в лице председателя профсоюзного комитета

МБОУ «Гимназия №7» \_\_\_\_\_ А.В. Буллер

«18» ноября 2012 г.