

Принят
Общим собранием работников
МБОУ «СШ № 40»
«16» декабря 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 40»
на 3 года (2022 – 2025 годы)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.....	3
2. Трудовые отношения.....	4
3. Рабочее время и время отдыха.....	6
4. Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты.....	9
5. Охрана труда.....	10
6. Социальные гарантии и льготы.....	12
7. Социальное партнёрство и гарантии профсоюзной деятельности	13
8. Пожарная безопасность.....	14
9. Обеспечение выполнения договора.....	15

1. 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 № 40»** (далее – МБОУ «СШ № 40»).

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 Договора являются:

МБОУ «СШ № 40», в лице директора, Андреевой Иветты Петровны, действующей на основании распоряжения Администрации города Норильска от 19.08.2022 № 1986-л, именуемый в дальнейшем **«Работодатель»**.

Работники МБОУ «СШ № 40», представленные профсоюзным комитетом МБОУ «СШ № 40» в лице председателя профсоюзного комитета Порфирьевой Елены Тристановны, действующей на основании решения общего профсоюзного собрания работников МБОУ «СШ № 40» от 19.11.2022 протокол № 06, решения общего собрания работников МБОУ «СШ № 40» от 16.12.2022 протокол № 06, именуемые в дальнейшем **«Работники»**.

1.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников.

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.

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 МТС и Договором.

2.1.2. 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.

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

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

2.1.5. По истечении срока предупреждения об увольнении Работник имеет право прекратить работу. В последний день работы Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного Работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

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

2.1.7. 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. 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.

2.2.2. Представлять на согласование Профкому, не позднее, чем за 2 месяца, информацию о предстоящем высвобождении Работников (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 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 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.

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

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:

- 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;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 18 лет; отцы, воспитывающие детей до 18 лет, без матери.

2.3.2. При увольнении Работника по сокращению численности или штата, при условии, что на момент увольнения до наступления возраста, с которого гражданин имеет право выйти на пенсию, осталось менее двух лет, информируют Работника и оказывают содействие в оформлении документов, необходимых для назначения досрочной пенсии.

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

2.3.4. 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.

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

2.4. ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязан:

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

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

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

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

3.1.2. 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.

3.1.3. 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.

3.1.4. 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.

3.1.5. 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 3 месяца до начала учебного года (до ухода работника в отпуск).

3.1.6. Учебная нагрузка учителей и преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации, осуществляющей образовательную деятельность.

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

3.1.8. 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).

3.1.9. 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.

3.1.10. 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 месяц до его введения в действие.

3.1.11. 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.

3.1.12. 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.

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

3.1.14. 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.

3.1.15. 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).

3.1.16. 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.

3.1.17. 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.

3.1.18. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

3.1.19. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях и порядке, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

3.1.20. Работодатель может привлекать Работника к сверхурочным работам в случаях и порядке, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

3.2. ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.2.1. Стороны, исходя из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом, обязуются не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утвердить и довести до сведения под роспись всех Работников график ежегодных отпусков на очередной год.

3.2.2. Разделение отпуска, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия Работника.

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

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

3.2.5. Работодатель (на основании письменного заявления Работника) предоставляет педагогическим Работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с Порядком предоставления педагогическим Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644.

3.2.6. Работодатель предоставляет Работникам по их письменным заявлениям дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

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

3.2.7. Работодатель предоставляет Работникам по их письменным заявлениям часть ежегодного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- смерть супруга (супруги), близких родственников (дети, родители, брат, сестра) – до 14 календарных дней по желанию Работника;
- рождение ребенка, регистрация брака Работника, регистрация брака детей Работника - до 3 календарных дней по желанию Работника.

Ежегодный оплачиваемый отпуск большей продолжительности предоставляется по соглашению между Работником и Работодателем.

3.2.8. Работодатель предоставляет Работникам на основании письменного заявления при использовании ежегодного оплачиваемого отпуска до 4 календарных дней отпуска без сохранения заработной платы для проезда к месту использования отпуска и обратно. Указанные 4 календарных дня могут быть использованы по выбору Работника согласно поданному заявлению:

- либо по частям - для следования к месту использования отпуска и для следования обратно;
- либо полностью для следования к месту использования отпуска;
- либо полностью для следования обратно.

3.2.9. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для

них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью или по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.2.10. Кроме отпусков, предусмотренных законодательством, по письменному заявлению Работника Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между Работником и Работодателем.

4. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. 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 № 40».

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

- оклады, (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

4.3. 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 № 40».

4.4. Заработная плата выплачивается Работникам не реже чем каждые полмесяца в соответствии Графиком выплаты заработной платы в учреждениях (организациях), финансовое обеспечение деятельности которых осуществляется за счет средств бюджета муниципального образования город Норильск (Приложение № 1 к Межотраслевому территориальному соглашению):

- за первую половину месяца – 26 числа текущего месяца.
- за вторую половину месяца – 11 числа месяца, следующего за отчетным месяцем.

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

4.6. 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 Центрального банка Российской Федерации от не

выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.7. 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.

4.8. 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.

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

4.10. 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.

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

4.12. Персональные выплаты Работникам за опыт работы в занимаемой должности выплачиваются в соответствии с Положением об оплате труда работником МБОУ «СШ № 40».

5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. 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.

5.2. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

5.2.1. 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.

5.2.2. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма.

5.2.3. Обеспечить санаторно-курортным лечением работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством на основании заключительного акта врачебной комиссии по итогам проведения обязательных периодических осмотров (обследований) работников.

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

5.2.5. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда Работников.

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

5.2.7. 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.

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

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

5.2.10. 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.

5.2.11. 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.

5.2.12. Обеспечить проведение мероприятий по противодействию распространения ВИЧ-инфекции среди Работников.

5.3. РАБОТНИКИ ОБЯЗУЮТСЯ:

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

5.3.2. 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.

5.3.3. 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.

5.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.3.5. 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 во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

5.4. ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

5.4.1. Направлять для расследования несчастных случаев у Работодателя доверенное лицо Профкома.

5.4.2. Силами уполномоченных по охране труда осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда, санитарно-бытовых помещений, соблюдением Работниками требований безопасности труда, применением Работниками средств индивидуальной защиты.

5.4.3. Обеспечить полную гласность при распределении путевок на санаторно-курортное лечение.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

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

6.2. 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 средств бюджета муниципального образования город Норильск;

– санаторно-курортное лечение (распределение путевок на санаторно-курортное лечение осуществляется в соответствии с Положением о комиссии по распределению путевок МБОУ «СШ № 40».

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. 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.

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

7. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО И ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

7.1. В целях развития системы социального партнёрства Стороны обязуются:

- считать приоритетным договорное регулирование и открытое доверительное сотрудничество в сфере социально-трудовых отношений, основанное на принципах добровольности, равноправия, уважения позиций и учёта интересов сторон, реальности обеспечения принятых обязательств, обязательности исполнения достигнутых договорённостей, ответственности за принятые обязательства, гласности в работе;

- не допускать ограничений, гарантированных законом социально-трудовых прав и свобод, принуждения, увольнения или иной формы воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.2. Работодатель признает Профком общественным органом, выполняющим функции представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов Работников и гарантирует предоставление Профкому любой информации, непосредственно связанной с осуществлением его уставной деятельности.

7.3. Работодатель и Профком выступают как партнеры в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации охраны и обеспечения безопасности труда, отдыха Работников, предоставления социальных льгот и гарантий, улучшения условий бытового обслуживания, оказания материальной помощи, выполнения настоящего Договора.

7.4. Работодатель рассматривает письменные представления Профкома об устранении нарушений трудового законодательства РФ, настоящего Договора, локальных нормативных актов Работодателя и в течение 7 календарных дней после получения письменного представления информирует о результатах его рассмотрения.

7.5. Работодатель представляет Профкому в бесплатное пользование помещение для проведения рабочих заседаний, комиссий, собраний и конференций членов профсоюза, место для хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте, право пользоваться средствами связи (телефон, электронная почта, Интернет), оргтехникой, обеспечивает в необходимом количестве бумагой и канцелярскими принадлежностями.

7.6. По письменному заявлению Работников, являющихся членами профсоюза, Работодатель обеспечивает взимание членских профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы через бухгалтерию Работодателя в безналичном порядке и перечисление их на счет объединения профсоюзных организаций работников образовательных учреждений муниципального образования город Норильск одновременно с перечислением заработной платы (ежемесячных выплат).

7.7. По письменному заявлению Работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших Профком представлять и защищать их интересы, Работодатель перечисляет ежемесячно на счет объединения профсоюзных организаций работников образовательных учреждений муниципального образования город Норильск денежные средства из заработной платы Работников в размере, указанном в заявлении.

7.8. Работодатель освобождает от основной работы председателя Профкома (его заместителя) сроком до 2 рабочих дней в месяц с сохранением среднего заработка для выполнения профсоюзной работы в интересах Работников. Освобождение от работы производится на основании письменного заявления Работника, которое подаётся на имя Работодателя не позднее, чем за 3 рабочих дня.

7.9. По письменному представлению председателя Профкома, поданному не позднее, чем за 5 рабочих дней, освобождают от основной работы с сохранением среднего заработка:

- делегатов на время проведения профсоюзных конференций;
- членов профсоюзного органа, не освобожденных от основной работы, уполномоченных профсоюза по охране труда, представителей профсоюза в создаваемых в совместных комитетах(комиссиях) по охране труда на период краткосрочной профсоюзной учебы.

7.10. Работодатель предоставляет Профкому право проведения профсоюзных собраний с 13 до 15 часов в рабочие дни при условии обеспечения нормальной деятельности Работодателя (отсутствия нарушения деятельности Работодателя).

7.11. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ с председателем Профкома (его заместителем), в течение двух лет после окончания срока их полномочий осуществляется только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

7.12. ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

7.12.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

7.12.2. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет объединения профсоюзных организаций работников образовательных учреждений муниципального образования город Норильск.

7.12.3. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в суде.

7.12.4. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления Работникам отпусков и их оплаты.

7.12.5. Осуществлять контроль соблюдения порядка аттестации педагогических Работников МБОУ «СШ № 40», проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

7.12.6. Принимать участие в аттестации Работников МБОУ «СШ № 40» на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии МБОУ «СШ № 40».

7.12.7. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу для Работников и членов их семей.

7.12.8. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам Работников МБОУ «СШ № 40».

8. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

В соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности», Приказом МЧС России от 18.11.2021 № 806 «Об определении Порядка, видов, сроков обучения лиц, осуществляющих трудовую или служебную деятельность в организациях, по программам противопожарного

инструктажа, требований к содержанию указанных программ и категорий лиц, проходящих обучение по дополнительным профессиональным программам в области пожарной безопасности», Постановлением Правительства РФ от 16.09.2020 № 1479 «Об утверждении Правил противопожарного режима в Российской Федерации»:

8.1. РАБОТОДАТЕЛЬ ИМЕЕТ ПРАВО:

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

8.1.2. Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров.

8.1.3. Устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности.

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

8.2. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗАН:

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

8.2.2. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности.

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

8.2.4. Включать в Договор вопросы пожарной безопасности.

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

8.2.6. 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.

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

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

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

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

8.2.11. Содействовать деятельности добровольных пожарных.

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

8.4. 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.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА

С целью исполнения условий и обязательств настоящего Договора стороны договорились:

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

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

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

9.4. Изменения и дополнения, выполненные в простой письменной форме и подписанные уполномоченными представителями сторон, являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

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

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

Договаривающиеся стороны:

Работодатель
в лице директора МБОУ «СШ № 40»

Работники
в лице председателя профсоюзного комитета
МБОУ «СШ № 40»



И.П. Андреева
«16» декабря 2022 г.

Е.Т. Порфирьева
«16» декабря 2022 г.