

УПРАВЛЕНИЕ ОБЩЕГО И ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА НОРИЛЬСКА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
"СРЕДНЯЯ ШКОЛА №14"
(МБОУ «СШ № 14»)

ул. Бегичева, д. 11, р-н Центральный, г. Норильск, Красноярский край, 663319
Телефон/факс (приемная) (3919) 430540 сайт:<http://mboy14n.ucoz.ru> E-mail: Norilsk_sch14@norcom.ru
ЕГРЮЛ (ОГРН) 1022401627600 ОКПО 41066376 ИНН/КПП 2457040542/245701001

Принят
Общим собранием трудового
коллектива
МБОУ «СШ № 14»
(протокол № 05 от 13.01.2020г.)

Коллективный договор

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 14»
на 2020-2023 гг.**

г. Норильск
Красноярский край
2020г.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя школа №14» (далее - МБОУ «СШ №14»), в лице **директора Мизиной Ларисы Николаевны**, действующего на основании Устава и Распоряжения Администрации города Норильска от 02.12.2019 № 2923-л, именуемое в дальнейшем «Работодатель», и работники МБОУ «СШ №14», в лице **председателя профсоюзной организации Сухаревой Ольги Ивановны**, действующего на основании решения собрания профсоюзной организации от 09.01.2020 (протокол № 01) и решения общего собрания трудового коллектива от 13.01.2020 (протокол № 05), именуемые в дальнейшем «Работники», вместе именуемые «Стороны», заключили настоящий коллективный договор (далее - Договор) о нижеследующем.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Предмет и цель Договора

1.1.1. Предметом настоящего Договора являются социально-трудовые отношения: условия труда, его оплата и охрана, 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.

1.1.2. Целью настоящего Договора является усиление социальной защищенности Работников, создание здоровых и безопасных условий труда, повышение взаимной ответственности сторон, предотвращение конфликтов и урегулирование коллективных трудовых споров на основе принципов социального партнерства.

1.2. Сфера действия Договора

1.2.1. Настоящий Договор заключается на срок 3 года: с 15.01.2020 по 14.01.2023.

1.2.2. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет.

1.2.3. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников МБОУ «СШ № 14».

1.2.4. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования, изменения типа, реорганизации МБОУ «СШ № 14» в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем МБОУ «СШ № 14».

1.2.5. При смене формы собственности МБОУ «СШ № 14» Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.2.6. При реорганизации МБОУ «СШ № 14» в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.2.7. При реорганизации МБОУ «СШ № 14» любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.2.8. При ликвидации МБОУ «СШ № 14» Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.3. Соотношение Договора с Законодательством и отраслевым соглашением

1.3.1. 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 партнерстве», Межотраслевым территориальным соглашением между Администрацией города Норильска, учреждениями (организациями), финансовое обеспечение деятельности которых осуществляется за счет средств бюджета муниципального образования город Норильск, Территориальным объединением профсоюзов «Федерация профсоюзов муниципального образования город Норильск» (далее – Межотраслевое территориальное соглашение).

1.4. Общие обязательства Работодателя и Работников

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

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

1.4.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации (далее – Профсоюз) обязуется разъяснять Работникам положения Договора, содействовать реализации их прав, основанных на Договоре.

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

1.4.5. Стороны договорились использовать эффективные методы управления и контроля за осуществлением процесса обучения и воспитания учащихся, обеспечивать сохранность имущества, принадлежащего Работодателю.

1.4.6. Работодатель обязуется создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении МБОУ «СШ № 14».

1.4.7. Работодатель обязан в соответствии с настоящим Договором, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения Работниками дисциплины труда.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовой договор

2.1.1. Порядок и условия заключения трудового договора при найме Работников регулируются ТК РФ и не могут ухудшать положение Работников

по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Межотраслевым территориальным соглашением, настоящим Договором.

2.1.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности в бумажном или электронном виде вместе с трудовой книжкой или взамен ее (ст. 66.1 ТК РФ).

2.1.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, Договором. (ст. 68 ТК РФ).

2.1.4. 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.

2.1.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе Работодателя допускается строго в соответствии с трудовым законодательством.

2.1.6. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между Работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление Работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий Договора, трудового договора Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении Работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой Работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

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 (ст. 66.1 ТК РФ) у данного Работодателя, выдать 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 (ст. 80 ТК РФ).

2.1.7. Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации МБОУ «СШ № 14») в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ст. 81 ТК РФ).

2.2. Обеспечение занятости, содействия трудоустройству высвобождаемым Работникам

Работодатель обязан:

2.2.1. Осуществлять массовое высвобождение Работников в соответствии с Межотраслевым территориальным соглашением, при обязательном согласовании с Профсоюзом.

2.2.2. Осуществлять ликвидацию учреждения, полное или частичное приостановление работы, влекущее за собой сокращение количества рабочих мест после предварительного уведомления (не менее чем за три месяца) Профсоюза и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов Работников.

2.2.3. Представлять на согласование Профсоюзу 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.

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

2.2.5. Предоставлять Работникам, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, время для ведения переговоров о трудоустройстве в другой организации с момента до 3-х часов в неделю с сохранением среднего заработка. Порядок предоставления Работнику времени для поиска работы определяется Работодателем по согласованию с Работником.

2.2.6. Разрабатывать совместно с Профсоюзом, УОиДО, территориальным органом службы занятости мероприятия по предотвращению (смягчению последствий) высвобождения Работников.

2.2.7. Обеспечить предоставление Работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата, гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ, законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и Красноярского края, правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования город Норильск и локальными актами Работодателя.

2.2.8. Работники имеют право обратиться с запросом о проверке правомерности их высвобождения в Профсоюз, 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:

- проработавшим у Работодателя свыше 10 лет;
- молодёжи, имеющей общий трудовой стаж менее 1 года.

2.3.2. Осуществлять выплату выходного пособия при расторжении трудового договора в соответствии ТК РФ.

2.3.3. 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, информировать Работника и оказывать содействие в оформлении документов, необходимых для назначения досрочной пенсии.

2.3.4. По достижении Работником пенсионного возраста своевременно оформить документы на пенсию.

2.4. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации Работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

2.4.1. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет Работодатель.

2.4.2. Работодатель по согласованию с Профсоюзом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников.

Работодатель обязан:

2.4.3. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических и административных Работников не реже чем один раз в пять лет.

2.4.4. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности.

2.4.5. В случаях направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направлен для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

2.4.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими

образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 -176 ТК РФ.

2.4.7. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173 -176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

2.4.8. Содействовать в проведении аттестации педагогических Работников в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям стимулирующие выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Работники обязуются:

2.4.9. Пройти опережающее обучение, на которое они направляются Работодателем.

Работники имеют право:

2.4.10. Выбрать курсы повышения квалификации, по которым они хотели бы пройти опережающее обучение.

2.5. Рабочее время

2.5.1. При регулировании рабочего времени Стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю, установленных законом. Продолжительность работы для женщин устанавливается не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена федеральными законами.

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

2.5.3. Установить продолжительность рабочего дня для Работников: 40 часов для мужчин и 36 часов для женщин.

2.5.4. Учебная нагрузка Работника - это часы преподавательской работы, которые Работник обязан провести в течение учебного года. Устанавливать предварительную учебную нагрузку, педагогическую нагрузку на новый учебный год не позднее, чем за 3 месяца до начала учебного года (до ухода Работника в отпуск).

2.5.5. Отклонение от нормы учебной нагрузки Работника в большую или меньшую стороны производится с письменного согласия Работника.

2.5.6. Изменение учебной нагрузки в течение учебного года и на новый учебный год проводить в соответствии с Уставом Работодателя.

2.5.7. Работодатель не имеет права в течение учебного года уменьшить нагрузку без объективных причин (например, сокращение количества

учебных часов из-за уменьшения числа учащихся, классов, групп или сокращение учебных часов в соответствии с учебным планом).

2.5.8. Каникулярное время, 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.

2.5.9. Работодатель обязан разработать график рабочего времени Работников (учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал) с учетом специфики их работы. Ознакомить с этим графиком Работников под подпись не позднее, чем за месяц до его введения в действие (ст. 103 ТК РФ).

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 и др.), в пределах установленного им рабочего времени и заработной платы по выполняемой работе, но не ниже средней заработной платы по основной должности.

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

2.5.11. График педагогического дежурства составляется на один месяц и утверждается Работодателем по согласованию с Профсоюзом. Его вывешивают на доске объявлений, знакомя Работников с графиком дежурства под подпись. К этому виду дежурства могут привлекаться все педагогические Работники.

2.5.12. В исключительных случаях Работодатель может, по согласованию с Профсоюзом, назначить дежурство в выходные и праздничные дни. Цель дежурства - решение неотложных вопросов, не относящихся к основной деятельности. Они допускаются не чаще одного раза в месяц и компенсируются оплатой в двойном размере, либо с письменного согласия Работника в одинарном размере и предоставлением дня отдыха.

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

2.5.14. 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.

2.5.15. Отдельные Работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем

устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Профсоюза (ст. 101 ТК РФ).

2.6. Время отдыха.

2.6.1. Работодатель обязуется составлять график отпусков по согласованию с Профсоюзом, согласно заявлениям Работников, в соответствии с производственной необходимостью, и своевременно ознакомить с ним Работников под подпись. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия Работника. Оплата отпуска производится 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 произвел своевременную оплату отпуска до его начала.

2.6.2. Стороны обязуются утвердить график ежегодных отпусков на очередной год до 17 декабря.

2.6.3. Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Продолжительность отпуска определяется по соглашению между Работником и Работодателем. Также по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в следующих случаях:

- Работник имеет двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- Работник имеет ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- Работник является одинокой матерью, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- Работник является отцом, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет без матери.
- смерть близких родственников (супруга, супруги, детей, родителей, брата, сестры);
- рождение ребенка, регистрация брака Работника, регистрация брака его детей - до 3 дней по желанию Работника.

2.6.4. Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы до 4 календарных дней для проезда к месту использования отпуска и обратно.

2.6.5. Основной ежегодный отпуск для Работников составляет не менее 28 календарных дней.

2.6.6. Работодатель предоставляет ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска Работникам за работу в районах Крайнего Севера - 24 календарных дня и за ненормированный рабочий день.

2.6.7. Стороны пришли к соглашению, что Работник имеет право на беспрепятственное получение дополнительно оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- смерть близких родственников (супруга, супруги, детей, родителей, брата, сестры) - 3 календарных дня;

- рождение ребенка - 2 календарных дня.

2.6.8. Работодатель по письменному заявлению обязуется предоставить Работнику часть ежегодного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- смерть близких родственников (супруга, супруги, детей, родителей, брата, сестры) - до 14 календарных дней по желанию Работника;

- рождение ребенка, регистрация брака Работника, регистрация брака его детей - до 3 дней по желанию Работника.

2.7 Оплата труда. Уровень дохода

2.7.1. Заработная плата устанавливается Работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору).

Система оплаты труда Работников устанавливается 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 № 14».

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

- оклады, ставки;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

2.7.3. Размеры должностных окладов конкретным работникам устанавливаются Руководителем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами должностных окладов, определенных в Положении об оплате труда работников МБОУ «СШ № 14».

2.7.4. Размеры должностных окладов устанавливаются не ниже минимальных размеров должностных окладов, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

2.7.5. Минимальный размер оплаты труда Работника в месяц (с учетом всех видов доплат, надбавок, поощрительных и иных выплат (за исключением доплат за работу в ночное время, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, повышенной оплаты за работу в нерабочие праздничные дни по графику сменности, оплаты за работу за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени), районного коэффициента и при максимальном размере процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных

к ним местностям) при полной отработке нормы рабочего времени и выполнении норм труда составляет не ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации, увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. При любом режиме работы расчет средней заработной платы Работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течении которого за Работником сохраняется средняя заработная плата, при этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31) число соответствующего месяца включительно.

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

2.7.7. Все дополнительные выплаты, производимые Работникам ежемесячно, производят одновременно с выплатой заработной платы.

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

2.7.9. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 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 (ст. 236 ТК РФ).

2.7.10. 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.

2.7.11. Труд Работников-совместителей и почасовиков оплачивается пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки.

2.7.12. Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от своей основной работы, внутреннее совместительство допускается только с письменного согласия Работника. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются в соответствии с действующим

законодательством и правовыми актами муниципального образования город Норильск.

2.7.13. 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.

2.7.14. Персональные выплаты Работникам за опыт работы в занимаемой должности выплачиваются в соответствии с «Положением об оплате труда работников МБОУ «СШ № 14».

2.8. Гарантии, компенсации и льготы

2.8.1. 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.

2.8.2. Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет, производится ежемесячная материальная помощь.

2.8.3. Работодатель оказывает материальную помощь Работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, по личным обращениям Работников и ходатайствам соответствующих выборных профсоюзных органов.

2.8.4. Работодатель оплачивает Работникам и членам их семей расходы по проезду и провозу багажа к месту использования отпуска и обратно в соответствии с Порядком, утвержденным постановлением Администрации города Норильска.

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

2.8.6. Семье Работника, погибшего вследствие несчастного случая на производстве, либо вследствие болезни после перенесенной производственной травмы, выплачивается единовременная материальная помощь в размере десятимесячного среднего дохода погибшего.

3. ОХРАНА ТРУДА

3.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

3.1.1. Обеспечить право Работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение (приобретение) современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников.

3.1.2. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

3.1.4. Проводить не реже одного раза в пять лет специальную оценку условий труда с обязательным ознакомлением Работников под подпись с результатами специальной оценки условий труда.

3.1.5. Разрабатывать ежегодно план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда.

3.1.6. Обеспечить информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах.

3.1.7. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по профессии и (или) виду выполняемой работы по согласованию с Профсоюзом.

3.1.8. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работниками вводный инструктаж; инструктаж по пожарной безопасности; первичный инструктаж по охране труда на рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам труда и проверку знаний требований охраны труда.

3.1.9. Обеспечить проведение мероприятий по противодействию распространения ВИЧ-инфекций среди Работников МБОУ «СШ № 14».

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

3.1.11. Выдавать своевременно и бесплатно Работникам сертифицированную специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с Перечнем специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых бесплатно работникам МБОУ «СШ № 14», утвержденным Работодателем по согласованию с Профсоюзом.

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

3.1.13. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет средств Работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных

медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров, 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.

3.1.14. Возмещать вновь принятым Работникам расходы на оплату обязательных предварительных медицинских осмотров (при прохождении их за наличный расчет) в течение месяца со дня подачи Работником заявления на основании предъявленных в бухгалтерию документов, подтверждающих факт оплаты за прохождение медицинского осмотра.

3.1.15. Предоставлять Работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Предоставлять Работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и Работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Освобождать Работника от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается с Работодателем (ст. 185.1 ТК РФ).

3.1.16. Проводить расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством.

3.1.17. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

3.1.19. Обучать за счет Работодателя уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов совместной комиссии по охране труда.

3.2. Профсоюз обязуется:

3.2.1. Направлять для расследования несчастных случаев у Работодателя доверенное лицо Профсоюза.

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

4. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

4.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования.

4.2. Работодатель обязуется в случае предоставления Работником рекомендации в лечение медицинского учреждения (справка для получения путевки на санаторно-курортное лечение (форма № 070/у) и при достижении Работником предпенсионного возраста (не ранее, чем за пять лет до достижения возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством) предоставить Работнику санаторно-курортное лечение.

5. ПРАВА, ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ ДЛЯ ПРОФСОЮЗА

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

5.2. Работодатель гарантирует Профсоюзу получение необходимой информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития.

5.3. Работодатель предоставляет Профсоюзу право проведения профсоюзных собраний (конференций) в удобное время в рабочие дни при условии отсутствия нарушения деятельности Работодателя.

5.4. Профсоюз гарантирует членам Профсоюза объективное рассмотрение списка увольняемых членов Профсоюза.

5.5. Профсоюз добивается обеспечения права Работников на труд, улучшения качества их жизни и членов их семей, условий труда и быта.

5.6. Профсоюз осуществляет надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства РФ, индивидуальных трудовых договоров, Договора, правил по охране труда и иных локальных нормативных актов и внутренних документов Работодателя.

5.7. Профсоюз разрешает возникающие конфликтные ситуации путем переговоров и достижения с Работодателем взаимоприемлемых решений, в период действия Договора, не организует забастовки по вопросам, включенным в Договор, при условии их решения.

5.8. Работодатель обеспечивает включение представителей Профсоюза в состав выборных органов и комиссию по реорганизации или ликвидации и заблаговременно ставит в известность Профсоюз обо всех готовящихся организационных изменениях, а также проектах текущих планов развития.

5.9. Работодатель предоставляет Профсоюзу возможность пользоваться телефонами, оргтехникой и др. (ст.366 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 и членов их семей.

5.10. Работодатель, согласно личным заявлениям Работников, бесплатно перечисляет платежным поручением на счет Профсоюза 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 Профсоюз список Работников, из заработка которых были удержаны взносы.

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

6. 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 Министерства образования и науки Российской Федерации от 03.09.2015 № 971 «Об утверждении Порядка создания и деятельности добровольных дружин юных пожарных»:

6.1. Работодатель имеет право:

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

6.1.2. Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров.

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

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

6.2. Работодатель обязан:

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

6.2.2. Разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности.

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

6.2.4. Включать в Договор вопросы пожарной безопасности.

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

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

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

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

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

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

6.2.11. Содействовать деятельности добровольных пожарных дружин.

6.3. Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции и несет персональную ответственность за соблюдением правил пожарной безопасности.

6.4. Работодатель несет ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и проверку знаний правил пожарной безопасности Работников, по организации обучения пожарно-техническому минимуму в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

7. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

7.1. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется Сторонами.

Стороны не реже одного раза в год отчитываются о выполнении Договора на собрании (конференции) Работников. С отчетом выступают уполномоченные лица обеих сторон, подписавшие Договор.

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

7.3. Продолжительность переговоров не должна превышать:

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

Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

Вступление Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

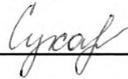
8.2. Договор разработан в соответствии с ТК РФ, а также в соответствии с Законом Красноярского края "О социальном партнерстве".

Договаривающиеся стороны:

Работодатель
в лице директора МБОУ «СШ № 14»


Л.Н. Мизина
«13» января 2020г.

Работники
в лице председателя
профсоюзной организации


О.И. Сухарева
«13 » января 2020г.

Председателю профсоюзной
организации муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя школа № 14»

Сухаревой О.И.

Сообщение

по результатам экспертизы содержания Коллективного договора
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 14» на 2020-2023 гг.

По результатам экспертизы содержания Коллективного договора
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа
№ 14» на 2020-2023 гг. (далее – Договор) сообщая, что в представленном Договоре
не выявлены несоответствия действующему законодательству.

Заместитель начальника
Управления по персоналу
Администрации города Норильска



Н.А. Колдоркина

02.04.2020

РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТОЧКА

№ 402

02.04.2020

Наименование акта социального партнерства	Коллективный договор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 14» на 2020-2023 гг.
Дата принятия (подписания)	13.01.2020
Период действия	с 15.01.2020 по 14.01.2023
Количество приложений	-
ФИО, должность представителей сторон, подписавших акт социального партнерства	<u>от Работодателя:</u> директор МБОУ «СШ № 14» Мизина Л.Н.; <u>от Работников:</u> председатель профсоюзной организации МБОУ «СШ № 14» Сухарева О.И.
Сообщение регистрирующего органа к акту социального партнерства (при наличии)	от 02.04.2020

Заместитель начальника
Управления по персоналу
Администрации города Норильска



Н.А. Колдоркина