ДОВЫДЕНКО
ОЛЬГА
ДЕМЬЯНОВНА

Подписано цифровой подписью: ДОВЫДЕНКО ОЛЬГА ДЕМЬЯНОВНА
Дата: 2025.06.18 16:09:13 +07'00'

Принят общим
собранием работников
МБОУ «СШ № 29»
« 19 » мая 2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 29»

на 3 года (2025 – 2028 годы)

город Норильск
Красноярский край
2025 год

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Общие положения	3
2.	Трудовой договор	4
3.	Рабочее время и время отдыха	6
4.	Оплата и нормирование труда	10
5.	Условия и охрана труда	11
6.	Гарантии, компенсации и льготы	14
7.	Социальное партнёрство и гарантии профсоюзной деятельности	14
8.	Пожарная безопасность	16
9.	Обеспечение выполнения договора	18

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «СШ № 29» (далее - МБОУ «СШ № 29»).

1.2. 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).

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 гарантий и льгот работникам, повышение взаимной ответственности сторон, предотвращение и урегулирование трудовых конфликтов на основе принципов социального партнерства.

1.4. Сторонами Договора являются:

– МБОУ «СШ № 29», в лице директора МБОУ «СШ № 29» Довыденко Ольги Демьяновны, действующего на основании Устава и распоряжения Администрации города Норильска от 01.11.2022г. № 2321-л, именуемое в дальнейшем **«Работодатель»**;

– работники МБОУ «СШ № 29», представленные профсоюзным комитетом
МБОУ «СШ № 29» (далее - Профком МБОУ «СШ № 29») в лице председателя Профкома МБОУ «СШ № 29» Агафоновой Ларисы Юрьевны, действующего на основании решения отчетно-перевыборного профсоюзного собрания МБОУ «СШ № 29» (протокол от 21.01.2024 № 1) и решения общего собрания работников МБОУ «СШ № 29» (протокол от 19.05.2025 № 2), именуемые в дальнейшем **«Работники»**, вместе именуемые «Стороны», заключили настоящий Договор о нижеследующем.

1.5. Договор заключается на срок 3 года.

1.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников МБОУ «СШ № 29».

1.7. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, типа учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также в случае расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.11. При ликвидации учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.14. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников.

1.15. При изменении действующего законодательства условия Договора, ухудшающие положение Работников по сравнению с положениями законодательства, считаются не подлежащими применению и должны быть изменены в соответствии с порядком, установленным законом.

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

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Стороны исходят из того, что содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Работодателя и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством, Межотраслевым территориальным соглашением, настоящим Договором.

2.2. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Один экземпляр передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с должностными обязанностями, условиями оплаты труда, настоящим Договором, Межотраслевым территориальным соглашением, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.4. В трудовом договоре указываются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.5. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора, в связи с этим, Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. Работодатель обязуется обеспечивать Работников обусловленной трудовым договором работой, создавать максимально благоприятные условия для

повышения профессионального уровня, раскрытия творческого потенциала Работников.

2.7. Привлекать Работников на работы, не связанные с выполнением их должностных обязанностей, только в случаях, допускаемых ТК РФ.

2.8. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. По соглашению между Работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.9. 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.

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

2.11. В случаях, когда инициатива Работника расторгнуть трудовой договор обусловлена невозможностью продолжения им работы в связи с зачислением в образовательное учреждение, выходом на пенсию, и в других случаях, а также в случаях установленного нарушения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий настоящего Договора или трудового договора, Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении Работника.

2.12. Не допускается увольнение Работника по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации учреждения) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.13. Работодатель обязуется уведомлять Профком МБОУ «СШ № 29» в письменной форме о предстоящем сокращении численности или штата Работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.14. Принятие решения о возможном расторжении трудового договора с Работниками, являющимися членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3, или 5 части первой ст. 81 ТК РФ, производить с учетом мотивированного мнения Профкома МБОУ «СШ № 29» в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

2.15. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- родители, воспитывающие детей-инвалидов;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 18 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 18 лет без матери;
- работники, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

– работники предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно);

– беременные женщины;

– работники, имеющие детей в возрасте до трех лет;

– родитель, являющийся единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье с тремя и более малолетними детьми, если другой родитель не работает по трудовому договору.

2.16. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством.

2.17. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется время для ведения переговоров о трудоустройстве в другой организации до трех часов в неделю с момента предупреждения с сохранением средней заработной платы. Порядок предоставления Работнику времени для поиска работы определяется Работодателем по согласованию с Работником.

2.18. 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, Работодатель информирует Работника и оказывает содействие в оформлении документов, необходимых для назначения досрочной пенсии.

2.19. Профком МБОУ «СШ № 29» осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов при проведении мероприятий, связанных с высвобождением Работников. Участвует в разработке предложений, направленных на обеспечение социальной защищенности Работников при проведении мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

3.2. В МБОУ «СШ № 29» установлена шестидневная рабочая неделя. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин. Максимальная продолжительность рабочего времени для женщин установлена 36 часов в неделю.

3.3. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается учителям, педагогам дополнительного образования.

3.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени в неделю устанавливается следующим категориям работников за ставку заработной платы:

20-часовая рабочая неделя учителям-логопедам, учителям-дефектологам;

30-часовая рабочая неделя старшим воспитателям, воспитателям групп продлённого дня, инструкторам по физической культуре

36-часовая рабочая неделя педагогам-библиотекарям, преподавателям-организаторам основ безопасности и защиты Родины, педагогам-психологам, социальным педагогам, инструкторам по труду, тьюторам, старшим вожатым.

3.5. Объем учебной нагрузки педагогических Работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом МБОУ «СШ № 29».

3.6. Работодатель должен ознакомить педагогических Работников, под подпись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

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

3.8. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогическим Работникам, осуществляющим учебную (преподавательскую) работу и Работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом МБОУ «СШ № 29».

3.9. 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), сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

3.10. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.11. Учебная нагрузка Работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных Работников в соответствующих отпусках.

3.12. При составлении графика дежурств Работников МБОУ «СШ № 29», ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы, режим рабочего времени каждого Работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства Работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы Работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в МБОУ «СШ № 29» не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

3.13. Привлечение педагогических Работников и иных Работников в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность допускается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.14. Режим рабочего времени устанавливается для Работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

3.15. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (с оплатой пропорционально отработанному времени) устанавливается по заявлению Работников:

- беременной женщине;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);

– лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Неполное рабочее время в других случаях устанавливается по соглашению сторон (между Работником и Работодателем).

3.16. Общим выходным днем является воскресенье.

3.17. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

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

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

3.20. В тех случаях, когда невозможно соблюсти ежедневную или еженедельную продолжительность рабочего времени в отношении определенных категорий Работников, вводится суммированный учет рабочего времени. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

3.21. При суммированном учете рабочего времени составляется график сменности, который утверждается и вводится в действие приказом директора МБОУ «СШ № 29» с учетом мотивированного мнения Профкома МБОУ «СШ № 29». Учетный период при суммированном учете рабочего времени устанавливается равным одному году.

3.22. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, других дополнительных оплачиваемых отпусков Работникам устанавливается в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами.

3.23. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома МБОУ «СШ № 29» не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.24. График отпусков составляется с учетом пожеланий Работников и интересов (возможностей) Работодателя. (Работник заполняет заявление установленного образца и в обозначенные сроки передает его Работодателю).

3.25. Отпуск за первый год работы предоставляется Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в МБОУ «СШ № 29», за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен Работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

3.26. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим Работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.27. Устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск для Работников продолжительностью:

– не менее 28 календарных дней;

– для педагогических Работников - 56 календарных дней (в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 03.04.2024 № 415);

– для работников-инвалидов - продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

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

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, других дополнительных оплачиваемых отпусков Работникам устанавливается в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами.

3.29. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в сроки, отличные от утвержденного графика, производится по заявлению Работника в случаях:

– предоставления Работнику (по месту его работы или месту работы члена семьи) путевки на санаторно-курортное лечение;

– возникновения непредвиденной трудной жизненной ситуации.

3.30. 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;

– регистрация брака Работника, регистрация брака его детей - 3 календарных дня;

– рождение ребенка - 2 календарных дня.

3.31. 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.

3.32. 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.

3.33. Работодатель по письменному заявлению обязуется предоставить Работнику отпуск без сохранения заработной платы, помимо случаев, предусмотренных законодательством, в следующих случаях:

– переезд Работника на новое место жительства - продолжительностью до 3 календарных дней;

– по иным семейным обстоятельствам и уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

3.34. 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, являющимся инвалидом 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.

3.35. 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.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

Система оплаты труда Работников устанавливается 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 № 29».

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 окладов) 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 № 29».

4.4. Заработная плата выплачивается Работникам не реже чем каждые полмесяца 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):

- за первую половину месяца - 26 числа текущего месяца;

– за вторую половину месяца - 11 числа следующего месяца.

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

4.6. 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 не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право Работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, 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 невыплаченных 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. Работа по совместительству оплачивается пропорционально отработанному времени в соответствии со ст. 285 ТК РФ.

4.9. 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.

4.10. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Работникам Работодателем по представлению соответствующей Комиссии, в состав которой в обязательном порядке входит председатель Профкома МБОУ «СШ № 29».

5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

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

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

5.1.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществлять в размере не менее 0,2% суммы от стоимости услуг.

5.1.3. Проводить не реже одного раза в пять лет специальную оценку условий труда с обязательным ознакомлением Работников под роспись с результатами специальной оценки условий труда. Разрабатывать и осуществлять мероприятия по обеспечению безопасных условий труда.

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

5.1.5. Проводить с лицами, принимаемыми на работу, а также Работниками инструктажи по охране труда в соответствии с действующим законодательством.

5.1.6. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда Работников согласно действующему законодательству.

5.1.7. Обеспечивать разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников по согласованию с Профкомом МБОУ «СШ № 29», наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со специальной деятельностью учреждения за счет средств Работодателя.

5.1.8. Обеспечивать Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением, работой в особых температурных условиях сертифицированной специальной одеждой и обувью, другими сертифицированными средствами индивидуальной защиты, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с типовыми нормами по перечню профессий и должностей, Перечнем МБОУ «СШ № 29», утвержденным Работодателем по согласованию с Профкомом МБОУ «СШ № 29».

5.1.9. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, замену и ремонт спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты за счет средств Работодателя.

5.1.10. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, 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 Работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за Работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований.

В случае прохождения вновь принятыми Работниками обязательных предварительных медицинских осмотров за счет собственных средств возмещать расходы на оплату указанных медицинских осмотров в течение месяца со дня подачи Работником заявления на возмещение расходов и документов, подтверждающих расходы.

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

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

5.1.13. 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.

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

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

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

5.2. **Профком МБОУ «СШ № 29» обязуется**:

5.2.1. Направлять для расследования несчастных случаев у Работодателя доверенное лицо Профкома МБОУ «СШ № 29».

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.

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

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. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя МБОУ «СШ № 29» о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

5.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

5.5. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательного учреждения.

6. ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ 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:

– санаторно-курортное лечение (распределение путевок на санаторно-курортное лечение осуществляется в соответствии с Положением комиссии по распределению путевок в МБОУ «СШ № 29»);

– материальную помощь (оказание единовременной материальной помощи работникам муниципальных учреждений осуществляется в соответствии с Порядком оказания материальной помощи работникам муниципальных учреждений, органов местного самоуправления, других организаций, финансируемых из бюджета муниципального образования город Норильск, руководителям муниципальных унитарных предприятий, 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.

6.3. Работодатель оплачивает Работникам и членам их семей расходы по проезду и провозу багажа к месту использования отпуска и обратно в соответствии с Порядком, утвержденным решением Норильского городского Совета депутатов.

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

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

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 МБОУ «СШ № 29» общественным органом, выполняющим функции представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов Работников и гарантирует предоставление Профкому МБОУ «СШ № 29» любой информации, непосредственно связанной с осуществлением его уставной деятельности.

7.3. Работодатель и Профком МБОУ «СШ № 29» 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 МБОУ «СШ № 29» 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 МБОУ «СШ № 29» 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, муниципальное казенное учреждение «Обеспечивающий комплекс учреждений общего и дошкольного образования» производит ежемесячное безналичное удержание и бесплатно перечисляет на счет соответствующей профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников.

7.7. По письменному заявлению Работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших Профком МБОУ «СШ № 29» представлять и защищать их интересы, муниципальное казенное учреждение «Обеспечивающий комплекс учреждений общего и дошкольного образования» перечисляет на счет соответствующей профсоюзной организации денежные средства из заработной платы Работников в размере, указанном в заявлении.

7.8. Работодатель освобождает от основной работы председателя Профкома
МБОУ «СШ № 29» (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 МБОУ «СШ № 29», поданному не позднее, чем за 5 рабочих дней Работодатель освобождает 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 МБОУ «СШ № 29» 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 МБОУ «СШ № 29» (его заместителем), в течение двух лет после окончания срока их полномочий осуществляется только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

7.12. Профком МБОУ «СШ № 29» 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 и защищать трудовые права членов профсоюза в суде.

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

7.12.4. Осуществлять контроль соблюдения порядка аттестации педагогических Работников МБОУ «СШ № 29», проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

7.12.5. Принимать участие в аттестации Работников МБОУ «СШ № 29» на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии МБОУ «СШ № 29».

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

7.12.7. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам Работников МБОУ «СШ № 29».

8. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

В соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности», Приказом МЧС Российской Федерации от 18.11.2021 № 806 «Об 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 Российской Федерации 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 требований 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. Осуществлять контроль реализации мероприятий по выполнению Договора и отчитываться о результатах контроля на Общем собрании Работников не реже 1 раза в год.

9.7. Настоящий Договор действует в течение 3 лет и вступает в силу с **19 мая 2025г.**

От Работников:
Председатель Профкома
МБОУ «СШ № 29»

_____ Л.Ю. Агафонова
(подпись)

«19» 05. 2025

От Работодателя:
Директор
МБОУ «СШ № 29»

_____ О.Д. Довыденко
(подпись)

МП

«19» 05. 2025

Прошито и пронумеровано

10 (десять) листов

Директор МБОУ «СШ № 29»

О.Д. Довыденко