

УПРАВЛЕНИЕ ОБЩЕГО И ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА НОРИЛЬСКА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 27 ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА
Ц.Л. КУНИКОВА»
(МБОУ «СШ № 27»)

✉ 663330, Красноярский край, г. Норильска, р-н Талнах, ул. Михаила Кравца, дом 8А, а/я 906
Телефон: (3919) 37-37-42, E-mail: mboy27@yandex.ru, сайт: <http://moy27.ucoz.ru/>

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2022-2025 годы

г. Норильск
Красноярский край
2022

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Общие положения	3 - 5
2.	Трудовой договор, гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	5 - 7
3.	Рабочее время и время отдыха	7 - 11
4.	Оплата и нормирование труда.	11 - 14
5.	Социальные гарантии и меры социальной поддержки.	14 - 15
6.	Охрана труда и здоровья.	15 - 18
7.	Пожарная безопасность.	18 - 19
8.	Гарантии профсоюзной деятельности.	19 - 21
9.	Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации.	21 - 22
10.	Контроль выполнения коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.	22

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя школа № 27 имени Героя Советского Союза Ц. Л. Куникова» (далее - МБОУ «СШ № 27»).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс РФ (далее ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закон Красноярского края от 31.03.2011г. № 12-5724 «О социальном партнерстве»;
- Межотраслевое территориальное соглашение между Администрацией муниципального образования город Норильск, 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. Предметом настоящего коллективного договора являются социально-трудовые отношения: условия труда, его оплаты и охраны, социальные гарантии и льготы для работников организации в качестве обязательных и минимальных, не ограниченных для работодателя к их расширению и увеличению за счет средств, имеющихся в распоряжении работодателя.

Сторонами коллективного договора являются:

МБОУ «СШ № 27» в лице его представителя - директора МБОУ «СШ № 27» Головиновой Ольги Владимировны действующего на основании распоряжения Администрации города Норильска Красноярского края от 15.01.2020 № 37-л, именуемое в дальнейшем **работодатель**;

Работники МБОУ «СШ № 27», представленные выборным органом – первичной профсоюзной организацией (далее - ППО), в лице председателя ППО Истоминой Татьяны Николаевны, действующего на основании решения собрания ППО (протокол № 14 от 21.09.2018) и решения общего собрания работников (протокол № 14 от 14.03.2022), именуемые в дальнейшем **работники**.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ «СШ № 27».

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 2 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МБОУ «СШ № 27», изменения типа муниципального учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором МБОУ «СШ № 27».

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) МБОУ «СШ № 27» коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности МБОУ «СШ № 27» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трёх лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации МБОУ «СШ № 27» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями Сторон с созывом общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Для ведения переговоров по разработке проекта нового коллективного договора, изменения и дополнения в коллективный договор Стороны создают совместную комиссию на паритетной основе. Продолжительность переговоров не должна превышать трёх месяцев при заключении нового коллективного договора и одного месяца при внесении изменений и дополнений в текст коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется Сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются:

- проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год;
- использовать эффективные методы управления и контроля, обеспечивать сохранность имущества, принадлежащего работодателю.

1.13. Работодатель обязуется:

- обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора;
- информировать работников (не реже двух раз в год) на собрании коллектива о планах развития МБОУ «СШ № 27», взаимоотношениях с партнёрами, органами государственной власти и местного самоуправления;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении МБОУ «СШ № 27»;
- создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

1.14. В течение срока действия коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.15. Споры и разногласия, возникающие в ходе реализации настоящего коллективного договора, Стороны решают путём переговоров. При невозможности решения споров путём переговоров Сторон, споры подлежат разрешению в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

1.16. Коллективным договором признаётся обязанность Сторон по обеспечению решения главных задач МБОУ «СШ № 27»: выполнение муниципального задания, повышение эффективности и качества работы.

1.17. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 14 марта 2022 и действует по 13 марта 2025. По истечении этого времени срок действия настоящего

договора может быть продлён на срок не более 3 лет.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом МБОУ «СШ № 27», правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

Стороны договорились, что работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными Федеральными законами. Условия коллективного договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2 Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр под роспись передаётся работнику в день заключения, другой хранится у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель ознакомить работника под подпись с должностными обязанностями, условиями оплаты труда, настоящим коллективным договором, Межотраслевым территориальным соглашением, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определённых Сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению Сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.

2.2.7. Сообщать выборному органу ППО в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 ТК РФ, 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.

2.2.8. При намечающемся массовом высвобождении работников разрабатывать мероприятия по содействию занятости и социальной защите работников, подлежащих освобождению, в том числе:

- трудоустройство на вакантные рабочие места, имеющиеся в МБОУ «СШ № 27», в соответствии с квалификацией работника;
- организация профессиональной подготовки и переподготовки, при наличии финансовых средств.

2.2.9. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- имеющие трудовой стаж менее одного года;
- проработавшие в данной организации более 10 лет.

2.2.10. Предоставить работнику, увольняемому в связи с сокращением численности или штата работников МБОУ «СШ № 27», время для ведения переговоров о трудоустройстве в другой организации до 3 часов в неделю с момента предупреждения с сохранением среднего заработка. Порядок предоставления работнику времени для поиска работы определяется работодателем по согласованию с работником.

2.2.11. Обеспечивать предоставление работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата, гарантий и компенсации, предусмотренных ТК РФ, законодательными и иными нормативными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования город Норильск, Межотраслевым территориальным соглашением и локальными актами МБОУ «СШ № 27».

2.2.12. Расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, с работником, членом ППО по инициативе работодателя, производить только с учётом мотивированного мнения выборного органа ППО. Увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске не допускается.

2.2.13. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.14. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведённые расходы).

2.2.15. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3. 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. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику по письменному заявлению трудовую книжку или предоставить сведения о его трудовой деятельности, другие документы, связанные с работой, и произвести с ним окончательный расчет.

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

2.4. Выборный орган ППО МБОУ «СШ № 27» обязуется:

2.4.1. Осуществлять контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов при проведении мероприятий, связанных с высвобождением работников.

2.4.2. Участвовать в разработке предложений, направленных на обеспечение социальной защищённости работников при проведении мероприятий, связанных с массовым их высвобождением.

2.4.3. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников МБОУ «СШ № 27» определяется в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего распорядка МБОУ «СШ № 27», иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым учебным графиком, графиками работы.

3.2. При регулировании рабочего времени Стороны исходят из того, что продолжительность работы для мужчин в МБОУ «СШ № 27» не может превышать 40 часов в неделю, установленных ТК РФ.

3.3. Продолжительность работы для женщин устанавливается не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность не предусмотрена законами.

3.4. Для сторожей вводится суммированный учёт рабочего времени, устанавливается учётный период – «один год». Продолжительность рабочей смены –

12 часов. Продолжительность рабочей недели, предоставление выходных дней - согласно графику сменности, который составляется работодателем ежемесячно по согласованию с выборным органом ППО и доводится до сведения сторожей не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

3.5. Для педагогических работников МБОУ «СШ № 27» устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Рабочее время педагогам устанавливается в астрономических часах, продолжительностью 60 минут; перерывы, перемены, предусмотренные между уроками, занятиями, лекциями, считаются рабочим временем учителя, педагога дополнительного образования, воспитателя группы продлённого дня.

3.6. Работодатель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

3.7. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом ППО.

3.8. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника МБОУ «СШ № 27», осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продлённого дня)), определённые Сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены. Изменение определённых Сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя допускается строго в соответствии с трудовым законодательством.

3.9. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работников.

3.10. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении её на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передаётся для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.11. В МБОУ «СШ № 27» установлена шестидневная рабочая неделя. Общим выходным днём является воскресенье.

3.12. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерыва между занятиями более двух часов подряд.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ «СШ № 27», трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.13. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой

части их рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки), определённой им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном объёме.

3.14. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в случаях и порядке, предусмотренном в статье 99 ТК РФ.

3.15. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения выборного органа ППО.

3.16. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам на основаниях и в случаях, предусмотренных статьёй 116 ТК РФ, составляет:

- за работу с вредными, тяжёлыми условиями труда - 7 календарных дней;
- за ненормированный рабочий день - не менее 3-х календарных дней.

3.17. Неполное рабочее время может быть установлено как при приёме на работу, так и впоследствии. Инициатором его установления может выступать как работник, так и работодатель (статья 93 ТК РФ).

3.18. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час (статья 95 ТК РФ). 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 рабочего времени.

3.19. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях и порядке, предусмотренных статьёй 113 ТК РФ.

3.20. Привлечение работников МБОУ «СШ № 27» к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и соблюдением действующего законодательства.

3.21. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ «СШ № 27».

3.22. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

В соответствии со статьёй 23 Федерального закона от 24 ноября 1995г. № 181-ФЗ инвалидам независимо от группы инвалидности отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

3.23. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом ППО не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125

ТК РФ.

3.24. В соответствии с законодательством работникам предоставляется ежегодный дополнительный отпуск за работу в районах Крайнего Севера – 24 дня.

3.25. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным оплачиваемым отпуском.

3.26. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учётом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении учитывается время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года (статья 121 ТК РФ).

3.27. Стороны договорились:

3.27.1. О предоставлении работникам МБОУ «СШ № 27» по их письменным заявлениям дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

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

3.27.2. О предоставлении работникам МБОУ «СШ № 27» по их письменным заявлениям части ежегодного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск большей продолжительности предоставляется по соглашению между работником и работодателем.

3.28. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ.

3.29. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.30. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником в следующих случаях:

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до четырнадцати лет;
- отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

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

3.32. Работодатель (на основании письменного заявления работника) предоставляет педагогическим работникам не реже, чем через каждые десять 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, согласно приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644.

3.33. Выборный орган ППО обязуется:

3.33.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.33.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение либо согласование при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.

3.33.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

Работникам, месячная заработная плата которых ниже минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), устанавливаются в соответствии с законодательством Красноярского края региональные выплаты и выплаты, обеспечивающие уровень заработной платы работников не ниже размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), предоставляются на условиях и в порядке, предусмотренных муниципальными правовыми актами муниципального образования город Норильск.

4.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме:

- за первую половину месяца (фактически отработанное время) - 26 числа текущего месяца;

- за вторую половину месяца производится окончательный расчет - 11 числа месяца, следующего за отчетным месяцем.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (статья 136 ТК РФ).

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведённых удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.3. Оплата труда работников МБОУ «СШ № 27» осуществляется в соответствии с положением об оплате труда МБОУ «СШ № 27», разработанным в соответствии с Постановлением Администрации города Норильска от 30.12.2016 № 660 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению общего и дошкольного образования Администрации города Норильска.

4.4. Заработная плата МБОУ «СШ № 27» включает в себя: оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера, в том числе выплаты работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, выплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за работу в ночное время; за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, увеличение объёма работ, за сверхурочную работу; за работы в выходные и нерабочие праздничные дни); выплаты стимулирующего характера.

4.5. Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, увеличение объёма работ и срок, на который устанавливается доплата, определяется по письменному соглашению Сторон с учётом содержания и объёма дополнительной работы, но не более 50% оклада (должностного оклада) по замещаемой должности. Общий размер выше указанных доплат не может превышать 100% оклада (должностного оклада) по основной замещаемой должности.

4.6. Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок её исчисления, установленный постановлением Правительства РФ № 922 от 24.12.2007 года.

Расчёт средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-ое (29-ое) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путём деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (двадцать

девять целых и три десятых – среднемесячное число календарных дней).

4.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения в размере 35% от части оклада (должностного оклада), исчисленной пропорционально отработанному в ночное время в течение месяца времени относительно нормы рабочего времени.

4.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.9. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.10. 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 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

4.11. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников МБОУ «СШ № 27», за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.12. Выплата педагогическим работникам МБОУ «СШ № 27» за выполнение функций классного руководителя производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

Возложение обязанностей по классному руководству на педагогических работников МБОУ «СШ № 27» производится при следующих условиях:

4.12.1. Распределение среди педагогических работников классного руководства проводится ежегодно на начало учебного года.

4.12.2. Классное руководство возлагается на педагогических работников МБОУ «СШ № 27» приказом директора по согласованию с педагогическим работником.

4.12.3. Непосредственное руководство его работой осуществляет заместитель директора школы по воспитательной работе.

4.12.4. Поручение работы по классному руководству, в том числе оплата за выполнение данной работы, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с МБОУ «СШ № 27», или в дополнительном соглашении к нему.

4.12.5. При распределении классного руководства на новый учебный год обеспечивается преемственность осуществления классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов (классов-комплектов).

4.12.6. Преемственность классного руководства у классных руководителей выпускных классов обеспечивается путем предоставления им классного руководства в классах (классах-комплектах), которые начинают обучаться по

образовательным программам основного общего образования.

4.12.7. Определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, производится одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство.

4.12.8. Классное руководство может быть снято с педагогического работника по следующим основаниям:

- в связи с неисполнением либо с ненадлежащим исполнением возложенных прав и обязанностей классного руководителя по его вине;
- по инициативе работника и с согласия директора;
- по другим обстоятельствам.

4.12.9. Возложение и снятие классного руководства на педагогического работника осуществляется в соответствии с нормами трудового права, регламентирующего порядок изменения существенных условий труда.

4.12.10. Локальные нормативные акты организации по вопросам осуществления педагогическими работниками обязанностей классного руководителя принимаются с учетом мнения выборного органа ППО.

4.13. Выборный орган ППО обязуется осуществлять контроль соблюдения работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам оплаты труда работников.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.1.2. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении служебного жилого помещения нуждающимся работникам.

5.1.3. Оказывать ежемесячную материальную помощь в размере 1725 рублей работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

5.1.4. Оплачивать работникам и членам их семей расходы по проезду и провозу багажа к месту использования отпуска и обратно в соответствии с порядком, который утверждается решением Норильского городского Совета депутатов.

5.2. Работник имеет право на:

- санаторно-курортное лечение (распределение путёвок на санаторно-курортное лечение осуществляется в соответствии с Положением комиссии по распределению путёвок в МБОУ «СШ № 27»);

- материальную помощь (в трудной жизненной ситуации)

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

самоуправления муниципального образования город Норильск.

5.4. Выборный орган ППО обязуется осуществлять контроль соблюдения работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам предоставления работникам социальных гарантий и компенсаций.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Рассматривая охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений сотрудничества, Стороны обязуются совместными действиями осуществлять реализацию основных направлений государственной политики в области охраны труда, предусмотренных действующим законодательством.

6.1. Работодатель обязуется:

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

6.1.2. В соответствии с требованиями статьи 214 ТК РФ обеспечивать безопасные условия труда работникам, принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении микроповреждения (микротравмы), оказанию пострадавшим первой помощи.

6.1.3. Обеспечивать проведение оценки профессиональных рисков на рабочих местах, ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения оценки профессиональных рисков на его рабочем месте, реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов оценки профессиональных рисков.

6.1.4. Осуществлять мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе.

6.1.5. 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 (статья 226 ТК РФ).

6.1.6. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников МБОУ «СШ № 27» в соответствии с действующим законодательством.

6.1.7. Обеспечивать наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом ППО.

6.1.9. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.

6.1.10. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях и связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдавать прошедшие обязательную

сертификацию или декларирование соответствия специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обеззараживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

6.1.11. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счёт 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.

Возмещение расходов по прохождению предварительных (при поступлении на работу) медицинских осмотров производить в течение месяца со дня подачи работником заявления на возмещение расходов и документов, подтверждающих расходы.

6.1.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

6.1.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.14. Создавать на паритетной основе совместно с выборным органом ППО комиссию по охране труда для осуществления контроля состояния условий и охраны труда.

6.1.15. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в МБОУ «СШ № 27». Информировать работников о принимаемых мерах в этой области. В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда, принимать меры к их устранению.

6.1.16. Обеспечивать проведение мероприятий по противодействию распространения ВИЧ-инфекции среди работников МБОУ «СШ № 27».

6.1.17. Обеспечивать санаторно-курортным лечением работников не менее 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.

6.1.18. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, ГТО, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приёма пищи работников МБОУ «СШ № 27».

6.3. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных

ТК РФ и иными Федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае, если предоставление такой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами (статья 220 ТК РФ).

6.4. Работники обязуются:

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

6.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

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

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. В соответствии с требованиями статьи 214 ТК РФ извещать немедленно директора, заместителя директора МБОУ «СШ № 27» 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).

6.4.6. Поддерживать рабочее место в соответствии с требованиями Норм и Правил по охране труда в чистоте и порядке, участвовать в проводимых экологических субботниках.

6.4.7. Знакомиться с результатами специальной оценки труда под роспись.

6.4.8. Знакомиться с результатами оценки профессиональных рисков на его рабочем месте.

6.5. Выборный орган ППО обязуется:

6.5.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам охраны труда.

6.5.2. Избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа ППО, координировать их работу по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных кабинетах, лаборантских, производственных и других помещениях.

6.5.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа ППО, членов комитета (комиссии) по охране труда.

6.5.4. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников МБОУ «СШ № 27» в органах управления организацией, в суде.

Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к

ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

6.5.5. Принимать участие в организации экологических субботников, физкультурных и спортивных мероприятиях.

6.5.6. Регулярно рассматривать на своих заседаниях вопросы выполнения мероприятий настоящего коллективного договора и Соглашения по охране труда и информировать работников, членов ППО об их исполнении и принимаемых мерах.

6.6. Стороны совместно реализуют мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в том числе:

6.6.1. Организуют и проводят физкультурные и спортивные мероприятия, в том числе мероприятия по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).

VII. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

В соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 № 69-ФЗ (ред. от 11.06.2021 с изменениями и дополнениями) «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 категории 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».

7.1. Работодатель имеет право:

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

7.1.2. Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров;

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

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

7.2. Работодатель обязан:

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

7.2.2. Разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности.

7.2.3. Проводить противопожарную пропаганду; а также обучать работников мерам пожарной безопасности.

7.2.4. Включать в коллективный договор вопросы пожарной безопасности.

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

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

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

7.2.8. Обеспечивать доступ на территорию и в здание МБОУ «СШ № 27» должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей.

7.2.9. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности, о происшедших на территории МБОУ «СШ № 27» пожарах и их последствиях.

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

7.2.11. Содействовать деятельности добровольных пожарных дружин.

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

7.4. 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.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Работодатель признает выборный орган ППО общественным органом, который выполняет функции представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, на которых распространяется действие настоящего коллективного договора.

8.2. Работодатель гарантирует выборному органу ППО получение необходимой информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития МБОУ «СШ № 27».

8.3. Работодатель предоставляет выборному органу ППО право проведения профсоюзных собраний (конференций) в удобное время в рабочие дни при условии отсутствия нарушения деятельности МБОУ «СШ № 27».

8.4. По письменному заявлению работников, являющихся членами профсоюза, работодатель обеспечивает взимание членских профсоюзных взносов в размере одного процента от заработной платы через бухгалтерию в безналичном порядке и перечисление их в соответствующий профсоюзный орган одновременно с перечислением заработной платы (ежемесячными выплатами).

8.5. По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюзной организации, но уполномочивших выборный орган ППО представлять и защищать их законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статья 30 ТК РФ), работодатель перечисляет на счет соответствующей профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере, указанном в заявлении.

8.6. В целях создания условий для успешной деятельности ППО и ее выборного органа в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.6.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права

работников МБОУ «СШ № 27», учитывать мнение выборного органа ППО в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

8.6.2. Соблюдать права первичной профсоюзной организации, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ), законодательные и общепризнанные международные нормы, и правила о невмешательстве в деятельность профессиональных союзов, не препятствовать созданию профсоюзных организаций и обеспечивать условия для их функционирования.

8.6.3. Не препятствовать уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда ППО проверять соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами МБОУ «СШ № 27» предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда (статья 370 ТК РФ)

Не препятствовать представителям ППО посещать рабочие места, где работают члены первичной профсоюзной организации, для реализации уставных задач и представленных профсоюзам прав (статья 11 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.6.4. Предоставлять выборному органу ППО в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, мебель, средства связи и оргтехники, осуществлять их техническое обслуживание.

8.6.5. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в ППО и (или) профсоюзной деятельностью.

8.6.6. Привлекать представителей выборного органа ППО для осуществления контроля правильности расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

8.6.7. Рассматривать требования выборного органа ППО об устранении любых нарушений трудового законодательства РФ, настоящего коллективного договора, локальных нормативных актов МБОУ «СШ № 27». В недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений работодатель обязан сообщить соответствующему выборному органу ППО о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

8.7. Взаимодействие работодателя с выборным органом ППО осуществляется посредством:

- учёта мотивированного мнения выборного органа ППО в порядке, установленном статьями 372 и 372 ТК РФ;

- установления стимулирующих выплат работникам МБОУ «СШ № 27» (статья 135 ТК РФ);

- привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьёй 113 ТК РФ;

- определения форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (статья 101 ТК РФ);

- согласования (письменного) при принятии решений МБОУ «СШ № 27» по вопросам с выборным органом ППО после проведения взаимных консультаций;
- утверждения правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составления графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- привлечения к сверхурочным работам в соответствии со статьёй 99 ТК РФ;
- установления очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятия решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 74 ТК РФ);
- формирования аттестационной комиссии МБОУ «СШ № 27»;
- принятия локальных нормативных актов МБОУ «СШ № 27», закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- разработки и утверждения инструкций по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием;
- представления к присвоению почётных званий;
- представления к награждению отраслевыми наградами и иными наградами;
- распределения учебной нагрузки, утверждения расписания занятий (Приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

8.8. Члены выборного органа ППО включаются в состав комиссий МБОУ «СШ № 27» по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, расследованию несчастных случаев на производстве, социальному страхованию.

8.9. Работодатель обеспечивает включение членов выборного органа ППО в комиссию по реорганизации или ликвидации учреждения и заблаговременно ставит в известность выборный орган ППО обо всех готовящихся организационных изменениях в деятельности МБОУ «СШ № 27», а также о проектах текущих планов и развития МБОУ «СШ № 27», о результатах финансовой деятельности МБОУ «СШ № 27».

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Выборный орган ППО обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами ППО. В случае, если они уполномочили выборный орган ППО представлять их интересы, перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт объединения профсоюзных организаций работников образовательных учреждений муниципального образования город Норильск.

9.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Осуществлять контроль соблюдения требований охраны труда в МБОУ

«СШ № 27».

9.4. Представлять и защищать трудовые права членов ППО в комиссии по трудовым спорам и в суде.

9.5. Принимать участие в аттестации работников МБОУ «СШ № 27» на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии МБОУ «СШ № 27».

9.6. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счёт объединения профсоюзных организаций работников образовательных учреждений муниципального образования город Норильск членских профсоюзных взносов.

9.7. Информировать членов ППО о своей работе, о деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

Х. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились:

10.1. 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.

10.2. Проводить регулярные совещания, консультации по вопросам развития и регулирования социально-трудовых отношений на основе принципов социального партнёрства.

10.3. Совместно ежегодно отчитываться на общем собрании работников о выполнении коллективного договора.

10.4. Разъяснять условия коллективного договора работникам МБОУ «СШ № 27».

10.5. Представлять Сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля выполнения условий коллективного договора в течение 30 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

10.6 Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

От работодателя:

Директор
МБОУ «СШ № 27»

(подпись, Ф.И.О.) О.В. Головинова

От работников:

Председатель профкома
первичной профсоюзной
организации МБОУ «СШ № 27»

(подпись, Ф.И.О.) Т.Н. Истомина

М.П.

« ____ » марта 2022г.

« ____ » марта 2022г.