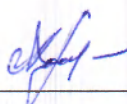


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 90»
ЗАТО г.Железнодорожск Красноярского края
на период с 01 января 2018 года по 31 декабря 2020 года

От работодателя:

Директор МБОУ Школы № 90


_____ Л.А. Хворых

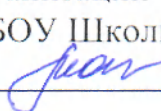
18 декабря 2017г.

МП



От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации
МБОУ Школы № 90


_____ М.В. Назаренко

18 декабря 2017г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя школа № 90» (далее - МБОУ Школа № 90, учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со статьями 40 - 44 Трудового кодекса РФ.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

МБОУ Школа № 90, именуемое далее Работодатель, в лице директора Хворых Людмилы Александровны, действующей на основании Устава МБОУ Школа № 90 (далее – Устав), и работники в лице своего уполномоченного представителя Назаренко Марины Владимировны, председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации работников МБОУ Школы № 90.

1.3. Предметом коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ Школы № 90 независимо от их должности, длительности трудовых отношений.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Обязанности работодателя:

- обеспечивать здоровые и безопасные условия труда;
- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Договора, соглашений, трудовых договоров;
- обеспечивать подготовку информации для собраний трудового коллектива МБОУ Школы № 90 по вопросам финансового положения, увольнения работников по основаниям, предусмотренным статьей 81 Трудового кодекса РФ, изменений штатного расписания и связанных с этим высвобождением работников, а также по другим важным вопросам, оказывающим влияние на жизнедеятельность МБОУ Школы № 90 в целом;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, данным Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными

нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- обеспечивать достоверность и полноту представленных в Пенсионный фонд РФ сведений о стаже и заработке застрахованных лиц и своевременную уплату страховых взносов на финансирование трудовых пенсий;

- неукоснительно исполнять требования статьи 15 Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» о бесплатной передаче каждому застрахованному лицу копии сведений об их стаже и заработке.

2.2. Работодатель имеет право:

- осуществлять управление, планирование, контроль за деятельностью МБОУ Школы № 90, определять перспективы развития;

- осуществлять найм, перевод, увольнение, продвижение, повышение квалификации персонала;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения трудового распорядка,

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты.

2.3. Уполномоченный представитель работников имеет право:

- представлять и защищать права и интересы работников;

- осуществлять контроль соблюдения законодательства Российской Федерации в области социально-трудовых отношений, оплаты труда, охраны труда, за выполнением коллективного договора в отношении всех работников;

- принимать участие в разработке и реализации мероприятий по социальной защите работников, охране здоровья, социального страхования и других видов социальной защиты работников;

- проводить разъяснительную работу с работниками по вопросам законодательства о труде, обеспечивать защиту трудовых и социальных прав работников, принимать меры по предотвращению и устранению причин возникновения конфликтов;

- сотрудничать с Работодателем в обеспечении выполнения работниками Правил внутреннего трудового распорядка, повышения качества и производительности труда, бережного отношения к производственным фондам и материальным ресурсам.

2.4. Обязанности работников:

- добросовестно выполнять свои обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка МБОУ Школы № 90;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- строго соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, пожарной и экологической безопасности;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

Перечень обязанностей (работ), которые должен выполнять каждый работник по своей специальности, квалификации или должности определяется тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационными справочниками должностей руководителей, специалистов и служащих, трудовыми договорами, должностными инструкциями и положениями.

2.4.1. За невыполнение обязанностей работниками в учреждении к ним применяются меры воздействия в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.5. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительностью рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении МБОУ Школы № 90 в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

3.1. В области оплаты труда стороны договорились:

3.1.1. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

3.1.2. В МБОУ Школе № 90 устанавливается повременная система оплаты труда.

3.1.3. Оплата труда работников МБОУ Школы № 90 осуществляется на основании Положения об оплате труда работников МБОУ Школы № 90. Система оплаты труда работников устанавливается на основе постановления Администрации ЗАТО г. Железногорск.

3.1.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в Положении об оплате труда работников МБОУ Школы № 90.

3.1.5. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным

договором, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

3.1.6. Совмещение профессий и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника возможно по соглашению сторон. Оплата труда при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника производится по согласованию сторон трудового договора.

3.1.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.1.8. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.1.9. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Размер компенсационной выплаты устанавливается и изменяется, исходя из результатов специальной оценки условий труда.

3.1.10. Беременным женщинам при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях сохраняется средний заработок.

3.1.11. К заработной плате работников устанавливается районный коэффициент и выплачивается процентная надбавка в порядке и размерах, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.1.12. Работникам производятся выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ Школы № 90.

3.1.13. Выплата заработной платы работникам производится в денежной форме два раза в месяц путем безналичного перечисления денежных средств на банковские счета работников.

Размер заработной платы за первую половину месяца должен быть не ниже ставки оклада (должностного оклада) за отработанное время и выдаваться 15 числа текущего месяца, окончательный расчет заработной платы за текущий месяц – 30 числа текущего месяца. В феврале окончательный расчет и выплата заработной платы за текущий месяц производится 28 февраля.

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

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

3.1.14. Работодатель выдает накануне дня выплаты заработной платы каждому работнику МБОУ Школы № 90 расчетные листы, с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3.2. В области нормирования труда стороны договорились:

3.2.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда в случае вынужденного использования физически и морально устаревшего оборудования.

3.2.2. Пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда.

3.2.3. Работодатель обеспечивает:

а) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения на основании Положения об оплате труда работников МБОУ Школы № 90

б) своевременное доведение до работников информации о применяемых условиях оплаты труда;

в) совершенствование нормирования и условий труда.

3.3. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании Положения об оплате труда работников МБОУ Школы № 90.

3.4. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

3.5. При нарушении установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой

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

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. Время приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней оплачивается в размере среднего заработка.

3.6. Введение и пересмотр норм и нормативов, введение новых или изменение условий оплаты труда производится Работодателем с учетом мотивированного мнения представителя работников в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Работники должны быть предупреждены о таких изменениях не позднее чем за два месяца.

3.7. Гарантии и компенсации.

3.7.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку, работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные и иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома Работодателя.

3.7.2. Работникам, совмещающим работу с обучением, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.7.3. При расторжении трудового договора в связи с реорганизацией, ликвидацией либо в связи с сокращением численности или штата работников МБОУ Школы № 90, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется на период трудоустройства (но не более, чем на шесть месяцев) средняя заработная плата с учетом месячного выходного пособия.

Работнику, заключившему трудовой договор на срок до двух месяцев, выходное пособие при увольнении не выплачивается.

4. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ Школы № 90.

4.2. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.3. Для оптимального отдыха работников режим работы работников по приказу Работодателя может быть изменен, но с соблюдением норм труда и отдыха в соответствии с трудовым законодательством.

4.4. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение Работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В иных случаях, когда Работодателю необходимо привлечь работников к сверхурочной работе, привлечение допускается только с письменного согласия работника.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, работников в период действия ученического договора и иных категорий работников, предусмотренных законодательством.

4.4.1. При привлечении к сверхурочным работам определенных категорий работников, Работодатель должен получить письменное согласие работника, ознакомить работника под роспись с правом отказаться от выполнения сверхурочной работы и убедиться, что сверхурочные работы не запрещены работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

К данным категориям работников относятся:

- а) инвалиды;
- б) женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- в) матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет;
- г) работники, имеющие детей-инвалидов;
- д) работники, осуществляющие уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением;
- е) опекуны (попечители) несовершеннолетних.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по приказу Работодателя при необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные или нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представителя работников учреждения.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами семей в соответствии с медицинским заключением, опекунов (попечителей) несовершеннолетних, к

работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом, указанные категории работников, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

4.6. Отдельные работники могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается приказом МБОУ Школы № 90.

4.7. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня – суббота и воскресенье.

При шестидневной рабочей неделе работникам предоставляется один выходной день – воскресенье.

4.8. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются по графику отпусков, утвержденному Работодателем с учетом мнения представителя работников. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам МБОУ Школы № 90 продолжительностью, предусмотренной Правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ Школы № 90.

4.9. Согласно Закону Российской Федерации от 19.02.1993 N 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» предоставляется ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 8 календарных дней.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительность которых утверждается приказом МБОУ Школы № 90.

Работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск после проведения специальной оценки условий труда.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

4.10. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.11. По согласованию между Работодателем и работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 28 календарных дней.

4.12. Ежегодный оплачиваемый отпуск по желанию работника может быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника и в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по заявлению работника переносится Работодателем на другой срок, согласованный с работником, если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

4.13. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

Ежегодно на 1 сентября, на основании письменного заявления работника, может предоставляться один день отпуска без сохранения заработной платы работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на Работодателя.

5.2. Работодатель обязан:

- обеспечить гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные законодательством Российской Федерации и закрепленные в трудовых договорах;
- обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда и технике безопасности;
- обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретать и выдавать за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты работникам, прошедшим обязательную сертификацию в установленном законодательством Российской Федерации порядке;
- обеспечить учреждение медицинской аптечкой, укомплектованной набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи;
- обеспечить проведение инструктажа по охране труда;
- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда;
- обеспечить организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников;
- не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- проводить специальную оценку условий труда;
- принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке установленном Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- ознакомить работников с требованиями охраны труда;
- обеспечивать обязательное медицинское и социальное страхование;

- обеспечивать контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении совместно с профсоюзным комитетом (уполномоченным профсоюзного комитета или трудового коллектива).

5.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить инструктаж по охране труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя.

5.4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ. В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет право требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

5.5. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

6.1. Работодатель обеспечивает максимальную занятость и использование труда работников в соответствии с трудовым договором.

Работодатель проводит политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста

профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых работников.

6.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и по возможности обеспечивает:

6.2.1. Сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства.

6.2.2. Временное приостановление найма новых работников на вакантные рабочие места.

6.2.3. Перевод работников учреждения на режим неполного рабочего времени.

6.2.4. Предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

6.2.5. Предоставление работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации (прекращении деятельности) учреждения либо о сокращении численности или штата, информации о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве.

6.2.6. Предоставление преимущественного права на оставление на работе работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в случае сокращения численности или штата работников. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; работникам предпенсионного возраста (за два года до пенсии); работникам, проработавшим в МБОУ Школе № 90 более десяти лет. Также преимущественное право на оставление на работе предоставляется гражданам получившим суммарную (накопительную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр); героям и полным кавалерам Ордена Славы; избирателям; гражданам, получившим или перенесшим лучевую болезнь, другие заболевания, и инвалидов вследствие чернойбыльской катастрофы и другим работникам, предусмотренным законодательством РФ.

6.3. Сокращение численности или штата работников производится тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией МБОУ Школы № 90, сокращением численности или штата работников МБОУ Школы № 90 работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения вышеуказанного срока, предупреждая о сокращении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, устанавливаемых локальным нормативным актом по согласованию с представителем работников:

7.1.1. Добровольное медицинское страхование.

7.1.2. Негосударственное пенсионное обеспечение и добровольное пенсионное страхование работников в соответствии с программой негосударственного пенсионного обеспечения.

7.1.3. В пределах Фонда оплаты труда учреждения выплачивать единовременную материальную помощь работникам в размере не более трех тысяч рублей по каждому случаю:

- бракосочетания;
- рождения ребенка;
- смерти супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечить государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.2.2. Своевременно перечислять средства в Пенсионный фонд Российской Федерации.

7.2.3. Беспрепятственно предоставлять информацию работникам о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, а также и другие социальные фонды (ст. 15 ФЗ от 15.12.2001 «Об обязательном пенсионном страховании в РФ»).

7.2.4. Осуществлять расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания за первые три дня нетрудоспособности работника.

7.3. Работодатель обеспечивает социальную защиту труда женщин и материнства, лиц, воспитывающих детей, в том числе:

7.3.1. Предоставляет четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) по их письменному заявлению для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими возраста 18 лет.

7.3.2. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе: беременной женщины; одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет); лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением; женщины, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отца ребенка, бабушки, деда, другого родственника или опекуна, фактически осуществляющего уход за ребенком и желающих работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия; аспиранта, обучающегося заочно.

7.3.3. В случае направления работодателем работника в служебную командировку за работником сохраняется его рабочее место (должность) и средний заработок, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Порядок и размер возмещения командировочных расходов работникам МБОУ Школы № 90 осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.4. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до четырнадцати календарных дней. Указанный отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

7.5. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок.

7.6. Работодатель обеспечивает социальную защиту молодежи: создает необходимые правовые, экономические, бытовые и организационные условия и гарантии для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию, в том числе:

7.6.1. Содействует повышению квалификации молодых кадров.

7.6.2. Исходя из финансовых возможностей, предусматривает обеспечение работникам и их семьям необходимые условия для занятий физкультурой и спортом, художественной самодеятельностью.

7.7. На День учителя работникам МБОУ Школы № 90, проработавшим непрерывно в системе образования 20 лет, присваивается почетное звание «Ветеран труда» в порядке, указанном в Положении о присвоении почетное звание «Ветеран труда».

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПОЛНОМОЧНОГО ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель обязуется:

- предоставлять полномочному представителю работников (в период исполнения им своих полномочий) помещение, оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные документы для обеспечения его деятельности;

- предоставлять полномочному представителю работников возможность проведения собраний, заседаний без нарушения нормальной деятельности МБОУ Школы № 90. Выделять для этой цели помещения в согласованном порядке и сроки.

9. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ИЗМЕНЕНИЙ, ДОПОЛНЕНИЙ И РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ В ПРОЦЕССЕ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9.1. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по взаимной договоренности сторон.

9.2. Разрешение разногласий по выполнению коллективного договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его.

9.4. Стороны отчитываются о результатах контроля и выполнения настоящего коллективного договора на общем собрании работников ежегодно.

9.5. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.6. В случае неисполнения Работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники вправе прибегнуть к разрешению коллективного трудового спора согласно действующему законодательству.

9.7. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями Работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.8. Действие коллективного договора распространяется на всех работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

9.9. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с коллективным договором.

10. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года (2018-2020 годы) и вступает в силу с 01.01.2018 года.

10.2. Стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

10.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования, реорганизации МБОУ Школы № 90 в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем МБОУ Школы № 90.

10.4. При смене формы собственности МБОУ Школы № 90 коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

10.5. При реорганизации МБОУ Школы № 90 в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

10.6. При реорганизации или смене формы собственности МБОУ Школы № 90 любая из Сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

10.7. При ликвидации МБОУ Школы № 90 коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью
(*двадцать*) листов

Директор МБОУ Школы №90

Л.А. Хворых

12 20 17 г.



**СООБЩЕНИЕ ПО КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА №90»**

Уведомительная регистрация коллективного договора от 18.12.2017 проведена отделом политики в области оплаты труда и потребительского рынка Управления экономики и планирования Администрации ЗАТО г. Железногорск 25.12.2017, регистрационный номер 105.

Рекомендации по внесению изменений и дополнений

Предлагаем пункт 3.1.9 привести в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), заменив слова «занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда» словами «занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда». Аналогичное предложение по пункту 5.4.

В пункте 3.4 при определении размера оплаты времени простоя, рекомендуем указывать конкретный размер, исключая слова «не менее».

Пункт 4.11 не соответствует статье 125 ТК РФ, устанавливающей, что по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Абзац 7 пункта 4.13 рекомендуем привести в соответствие со статьей 128 ТК РФ.

Несмотря на то, что пунктом 7.1 определено, что указанные далее льготы и компенсации предоставляются исходя из финансовых возможностей работодателя, рекомендуем конкретно указывать источник средств. Так добровольное медицинское страхование, негосударственное пенсионное обеспечение, добровольное пенсионное страхование работников, обеспечение работников и их семей условиями для занятия физкультурой и спортом, художественной самодеятельностью возможно только за счет средств от приносящей доход деятельности.

Первый заместитель
Главы администрации ЗАТО г. Железногорск



С.Д. Проскурнин

Начальник отдела политики в области оплаты
труда и потребительского рынка

 Т.А. Кострюкова

Регистрационная карточка

№ 105

«25» декабря 2017

Наименование акта социального партнерства	Коллективный договор Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя школа № 90»
Дата принятия (подписания)	18.12.2017
Период действия	с 01.01.2018 по 31.12.2020
Количество приложений	нет
ФИО, должность представителей сторон, подписавших акт социального партнерства	Директор МБОУ Школа № 90 Хворых Людмила Александровна
	Председатель ПК ППО МБОУ Школа № 90 Назаренко Марина Владимировна
Сообщение Администрации ЗАТО г. Железногорск к акту социального партнерства (при наличии)	от 25.12.2017

Первый заместитель
Главы администрации
ЗАТО г. Железногорск



С.Д. Проскурнин