

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 21»**

---

663319, Красноярский край, город Норильск, улица Хантайская, дом 17,  
тел./факс (3919) 43-28-44, E-mail: [moy211@rambler.ru](mailto:moy211@rambler.ru)

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа № 21».  
на 2021 - 2024 годы.**

г. Норильск  
2021 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

### Разделы:

1. Общие положения	3
2. Трудовой договор	5
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	7
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	8
5. Рабочее время и время отдыха	10
6. Оплата и нормирование труда	13
7. Гарантии, компенсации и льготы	15
8. Охрана труда и здоровья	16
9. Пожарная безопасность	19
10. Социальное партнерство и гарантии профсоюзной деятельности	20
11. Обеспечение выполнения договора	22

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя школа № 21» (далее МБОУ «Средняя школа № 21»).
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Красноярского края от 31.03.2011 № 12-5724 «О социальном партнерстве», Законом Красноярского края от 03.06.2015 № 8-3484 «О внесении изменений в закон края «О социальном партнерстве» и статью 1 Закона края «О наделении органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов края государственными полномочиями по осуществлению уведомительной регистрации коллективных договоров и территориальных соглашений и контроля за их выполнением», Межотраслевым территориальным Соглашением между Администрацией города Норильска, учреждениям (организациями), финансовое обеспечение деятельности которых осуществляется за счет средств бюджета муниципального образования город Норильск, территориальным объединением профсоюзов «Федерация профсоюзов муниципального образования город Норильск» (далее – межотраслевое территориальное соглашение).
- 1.3. Целью настоящего Коллективного договора является согласование интересов и определение взаимных обязательств работников и работодателя на локальном уровне социального партнерства; обеспечение правовой и социальной защищенности работников, создание здоровых и безопасных условий труда, установление дополнительных социально-экономических, профессиональных гарантий и льгот работникам, повышение взаимной ответственности сторон, предотвращение и урегулирование трудовых конфликтов на основе принципов социального партнёрства.
- 1.4. Сторонами Коллективного договора являются:
- МБОУ «Средняя школа № 21», в лице директора МБОУ «Средняя школа № 21» Валерия Викторовича Решетняка, действующего на основании Устава и Распоряжения Администрации города Норильска от 10.07.2009 года № 752-к, именуемое в дальнейшем **«Работодатель»**;
  - Работники МБОУ «Средняя школа № 21» в лице председателя профсоюзного комитета Елены

Валерьевны Австрийской, действующей на основании решения отчетно-перевыборного профсоюзного собрания от «27» сентября 2019 г. (протокол № 1), и решения общего собрания работников от «23» апреля 2021 г., именуемые в дальнейшем «Работники».

- 1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.6. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.7. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также в случае расторжения трудового договора с директором МБОУ «Средняя школа № 21».
- 1.9. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.10. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.11. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.12. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ, путем подписания представителями сторон дополнительных соглашений.
- 1.13. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.
- 1.14. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.
- 1.15. При изменении действующего законодательства условия Коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с положениями законодательства, считаются не подлежащими применению и должны быть изменены в соответствии с

порядком, установленным законом.

- 1.16. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом разрабатывает и принимает положение об оплате труда работников учреждения, учитывает мнение профсоюзного комитета при разработке и принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а именно:
- правила внутреннего трудового распорядка;
  - порядок хранения, использования и обработки персональных данных работников;
  - график отпусков работников.
- 1.17. Стороны договорились использовать эффективные методы управления и контроля за образовательным и воспитательным процессом, обеспечивать сохранность имущества, принадлежащего учреждению. Работодатель обязуется создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

- 2.1. Стороны исходят из того, что содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБОУ «Средняя школа № 21» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, межотраслевым территориальным соглашением, настоящим Коллективным договором.
- 2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.3. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) с работником ознакомить его под роспись с должностными обязанностями, условиями оплаты труда, видами и условиями социального страхования, с межотраслевым территориальным соглашением, настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, действующими в МБОУ «Средняя школа № 21».

- 2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.5. В трудовой договор обязательно включаются условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Изменения определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашения об изменениях определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.
- 2.6. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменением числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменением количества часов работы по учебному плану, изменением сменности работы учреждения, а также изменением образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора и причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую его квалификации, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состоянию здоровья.
- 2.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора, в связи с этим, работодатель не вправе требовать от работников выполнения

работы, не обусловленной трудовым договором.

- 2.8. Работодатель обязуется обеспечивать работников обусловленной трудовым договором работой, создавать максимально благоприятные условия для повышения профессионального уровня, раскрытия творческого потенциала работников.
- 2.9. Привлекать работников на работы, не связанные с выполнением их должностных обязанностей только в случаях, допускаемых ТК РФ, по соглашению сторон и на основании приказа.
- 2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

### **3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МБОУ «Средняя школа № 21».
- 3.2. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБОУ «Средняя школа № 21».
- 3.3. Работодатель обязуется:
  - 3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности). Предоставить возможность для повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.
  - 3.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест предоставить возможность опережающего обучения высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.
  - 3.3.3. В случае направления работников и одновременного создания рабочих мест предоставить возможность опережающего обучения высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.
  - 3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.3.5. Организовывать и обеспечивать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с действующим законодательством.

#### **4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

- 4.1. 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.
- 4.2. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой по письменному заявлению работника, и произвести с ним окончательный расчет.
- 4.3. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.
- 4.4. В случаях, когда инициатива работника расторгнуть трудовой договор, обусловлена невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и в других случаях), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий настоящего Коллективного договора или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации учреждения) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.
- 4.5. Работодатель обязуется уведомлять профсоюзный комитет в письменной форме о предстоящем сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до его начала проведения соответствующих мероприятий. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
- 4.6. Массовым высвобождением работников считать ликвидацию учреждения с численностью работающих 15 и более человек; сокращение численности или штата работников



учреждения в количестве 50 и более человек в течение 30 календарных дней.

4.7. Увольнение работников учреждения, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренными пунктами 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

4.8. Стороны договорились, что:

4.8.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- работники, проработавшие в МБОУ «Средняя школа № 21» свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 18 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 18 лет без матери;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденный от основной работы председатель профсоюзного комитета;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее года.

4.8.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

4.8.3. Работникам, подлежащим уведомлению по сокращению численности или штата, предоставляется время для ведения переговоров о трудоустройстве в другой организации с момента предупреждения до трех часов в неделю с сохранением средней заработной платы. Порядок предоставления работнику времени для поиска работы определяется работодателем по согласованию с работником.

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

4.9. Профсоюзный комитет МБОУ «Средняя школа № 21» осуществляет контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов при проведении мероприятий, связанных с высвобождением работников. Участвует в разработке

предложений и программ, направленных на обеспечение социальной защищенности работников в связи с массовым высвобождением.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ «Средняя школа № 21» (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием (которое может изменяться в связи с производственной необходимостью), годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, Уставом МБОУ «Средняя школа № 21».
- 5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин. Максимальная продолжительность рабочего времени для женщин установлена 36 часов в неделю.
- 5.3. Для педагогических работников МБОУ «Средняя школа № 21» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.
- 5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
  - по соглашению между работником и работодателем;
  - по просьбе Работодателю от беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- 5.5. В связи с производственной необходимостью и рациональным использованием рабочего времени учителя при составлении расписания уроков учитывается нагрузка учителя.
- 5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников МБОУ «Средняя школа № 21» к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

допускается только в случаях и порядке, предусмотренных статьей 113 ТК РФ. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. 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.

- 5.7. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в случае и порядке, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.
- 5.8. Привлечение работников МБОУ «Средняя школа № 21» к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном действующим законодательством.
- 5.9. Время каникул в течение учебного года, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников МБОУ «Средняя школа № 21». В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.
- 5.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени. Привлечение работников для выполнения работ, не предусмотренных их должностными обязанностями, осуществляется только с их письменного согласия, с оплатой в размере не ниже среднемесячной заработной платы по занимаемой должности.
- 5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков составляется с учетом пожеланий работников и интересов (возможностей) работодателя. (Работник заполняет заявление установленного образца и в обозначенные сроки передает его работодателю). О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала. Продление,

перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней (только для работников, имеющих удлиненный основной отпуск), по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет.

5.12. Работодатель обязуется на основании письменного заявления работника:

5.12.1. Предоставлять Работникам при использовании ежегодного оплачиваемого отпуска до 4 календарных дней отпуска без сохранения заработной платы для проезда к месту использования отпуска и обратно. Указанные 4 календарных дня могут быть использованы по выбору работника согласно поданному заявлению:

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

5.12.2. Предоставлять работникам часть ежегодного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- смерти супруга (супруги), близких родственников (дети, родители, брат, сестра) – до 14 календарных дней по желанию работника;
- рождения ребенка, регистрации брака работника, регистрации брака его детей – до 3 календарных дней по желанию работника.

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

5.12.3. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

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

5.12.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в

порядке, установленном приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 № 644.

- 5.13. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 111 ТК РФ).
- 5.14. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с учащимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).
- 5.15. Дежурство педагогических работников по МБОУ «Средняя школа № 21» должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

## **6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

Стороны исходят из того, что:

- 6.1. Заработная плата устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору). Система оплаты труда работников устанавливается в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования город Норильск, а также Положением об оплате труда работников МБОУ «Средняя школа № 21».
- 6.2. Система оплаты труда работников включает в себя следующие элементы оплаты труда:
  - Оклад (должностной оклад);
  - Выплаты компенсационного характера;
  - Выплаты стимулирующего характера.
- 6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в соответствии с Графиком выплаты заработной платы в учреждениях (организациях), финансовое обеспечение деятельности которых осуществляется за счет средств бюджета муниципального образования город Норильск (Приложение № 1 к межотраслевому территориальному соглашению). Выплата заработной платы производится 26 числа текущего месяца – дата получения заработной платы за первую половину месяца, 11 числа месяца, следующего за отчетным – дата получения заработной

платы за вторую половину месяца.

- 6.4. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).
- 6.5. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплата отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных 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.
- 6.6. 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.
- 6.7. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, увеличение объема работ и срок, на который устанавливается доплата, определяется по письменному соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы, но не более 50% оклада (должностного оклада) по замещаемой должности. Общий размер вышеуказанных доплат не может превышать 100% оклада (должностного оклада) по основной замещаемой работником должности.
- 6.8. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:
  - расходы по проезду;
  - расходы по найму жилого помещения;
  - дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного места жительства (суточные);
  - иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.
- 6.9. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются работникам работодателем на основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат, в состав которой в обязательном порядке входит председатель профсоюзного комитета.

6.10. 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.

## **7. ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ**

7.1. Работодатель обеспечивает предоставление работникам гарантий, компенсаций и льгот в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Красноярского края, межотраслевым территориальным соглашением и настоящим Коллективным договором.

7.2. Работник имеет право на:

- санаторно-курортное лечение (распределение путевок на санаторно-курортное лечение осуществляется в соответствии с Порядком, принятым Комиссией МБОУ «Средняя школа № 21» по организации санаторно-курортного лечения и оздоровления работников образовательного учреждения и членов их семей);

- материальную помощь (оказание единовременной материальной помощи работникам в трудной жизненной ситуации);

- ежегодную оплату проезда к месту отдыха и обратно детей до 18 лет, находящихся на иждивении Работников, имеющих среднедушевой доход на одного члена семьи в размере ниже 1,5 величины прожиточного минимума на душу населения, установленной постановлением Правительства Красноярского края для первой группы территории края в соответствующем периоде, при условии отсутствия у Работников в данный период по месту работы права на оплату проезда детей в возрасте до 18 лет к месту использования отпуска и обратно. Данная льгота предоставляется за счет средств бюджета муниципального образования город Норильск.

7.3. Работодатель оплачивает 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.

7.4. Работодатель оказывает ежемесячную материальную помощь в размере 1725 рублей работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Стороны договорились, что:

7.5. Профсоюзный комитет ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.6. Работодатель:

7.6.1. ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении служебного жилья нуждающимся работникам;

7.6.2. Организует в МБОУ «Средняя школа № 21» общественное питание (столовая);

7.6.3. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования и высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам, а также работникам совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации при условии успешного освоения ими указанных образовательных программ, имеющих государственную аккредитацию в порядке, предусмотренном статьями 173, 174 ТК РФ.

## **8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

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

8.1. Обеспечить право работников МБОУ «Средняя школа № 21» на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

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

8.3. Проводить не реже 1 раза в 5 лет специальную оценку условий труда с обязательным ознакомлением работников под роспись с результатами специальной оценки условий труда.

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

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

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет МБОУ «Средняя школа № 21».

8.6. Обеспечивать своевременно и бесплатно работников сертифицированной специальной



одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с типовыми нормами и утвержденным перечнем профессий работников МБОУ «Средняя школа № 21» и норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств.

- 8.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех, работающих по трудовому договору, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 8.8. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохранить место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 220 ТК РФ).
- 8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.10. 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 другой 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.
- 8.11. Разрабатывать инструкции по охране труда по профессии и (или) виду выполняемой работы и согласовывать с профсоюзным комитетом (ст. 212 ТК РФ).
- 8.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.13. Создать в МБОУ «Средняя школа № 21» комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюзного комитета.
- 8.14. Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом контроль за состоянием условий и охраны труда, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

- 8.15. В случаях, предусмотренным трудовым законодательством и иными нормативными и правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров 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. Работодатель не должен допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний. Предоставлять до 2-х часов рабочего времени на амбулаторное обследование в один день в течение 4-х рабочих дней.
- 8.16. Возмещать вновь принятым работникам расходы на оплату обязательных предварительных медицинских осмотров в течение месяца со дня подачи работником заявления на основании предъявленных в бухгалтерию документов, подтверждающих факт оплаты за прохождение медицинского осмотра.
- 8.17. В целях реализации Государственной стратегии противодействия распространению ВИЧ-инфекций в Российской Федерации проводить Мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ-инфекцией.
- 8.18. Выплачивать семье работника, погибшего вследствие несчастного случая на производстве, либо вследствие болезни после перенесенной производственной травмы, единовременную материальную помощь в размере десятимесячного среднего дохода, погибшего.
- 8.19. Обучать за счет работодателя уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.
- 8.20. Оборудовать комнату (учительскую) для отдыха работников МБОУ «Средняя школа № 21».

**Профсоюзный комитет обязуется:**

- 8.21. Направлять своего представителя для расследования несчастных случаев у работодателя.
- 8.22. Силами уполномоченных лиц по охране труда и профсоюзного комитета осуществлять

общественный контроль за состоянием охраны труда, санитарно-бытовых помещений, соблюдения работниками требований безопасности труда, применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

- 8.23. Обеспечить полную гласность при распределении путевок. Путевки на лечение выделять, в первую очередь, хронически больным и состоящим на диспансерном учете при наличии соответствующих документов.
- 8.24. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников МБОУ «Средняя школа № 21» и членов их семей.

## **9. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ**

В соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности», Приказом МЧС РФ от 12.12.2007 № 645 «Об утверждении Норм пожарной безопасности «Обучение мерам пожарной безопасности работников организаций»:

9.1. Работодатель имеет право:

- 9.1.1. Вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности.
- 9.1.2. Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров.
- 9.1.3. Устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности.
- 9.1.4. Получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке, от органов управления и подразделений пожарной охраны.

9.2. Работодатель обязан:

- 9.2.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.
- 9.2.2. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности.
- 9.2.3. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать работников мерам пожарной безопасности.
- 9.2.4. Включать в Коллективный договор вопросы пожарной безопасности.
- 9.2.5. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использование не по назначению.
- 9.2.6. 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.

- 9.2.7. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров необходимые силы и средства.
- 9.2.8. Обеспечивать доступ в помещение должностным лицам пожарной охраны при осуществлении или служебных обязанностей.
- 9.2.9. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности, о происшедших на территории пожарах и их последствиях.
- 9.2.10. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.
- 9.2.11. Содействовать деятельности добровольных пожарных.
- 9.3. Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.
- 9.4. Работодатель несет ответственность за организацию и своевременное обучение в области пожарной безопасности и проверку знаний правил пожарной безопасности работников, за организацию обучения пожарно-техническому минимуму в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

## **10. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

В целях развития системы социального партнерства Стороны договорились о том, что:

- 10.1. Приоритетным считается договорное регулирование и открытое доверительное сотрудничество в сфере социально-трудовых отношений, основанное на принципах добровольности, равноправия, уважения позиций и учета интересов сторон, реальности обеспечения принятых обязательств, обязательности исполнения достигнутых договоренностей, ответственности за принятые обязательства, гласности в работе.
- 10.2. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 10.3. Работодатель признает профсоюзный комитет общественным органом, выполняющим функции представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников

и гарантирует предоставление профсоюзному комитету любой информации, непосредственно связанной с осуществлением его уставной деятельности.

- 10.4. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ), выполнением условий Коллективного договора.
- 10.5. Работодатель и профсоюзный комитет выступают как партнеры в решении вопросов, касающихся условий оплаты труда, организации охраны и обеспечения безопасности труда, отдыха работников, предоставлении социальных льгот и гарантий, оказания материальной помощи, выполнения настоящего Коллективного договора.
- 10.6. Работодатель рассматривает письменные представления профсоюзного комитета об устранении нарушений трудового законодательства РФ, настоящего Коллективного договора, локальных нормативных актов работодателя и в недельный срок со дня получения требований об устранении выявленных нарушений обязан сообщить о результате принятых мерах.
- 10.7. Работодатель обязан предоставить профсоюзному комитету безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользования средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).
- 10.8. Работодатель по письменному заявлению работников, являющихся членами профсоюза, обеспечивает взимание членских взносов через бухгалтерию работодателя в безналичном порядке и перечисления их на счет соответствующей профсоюзной организации одновременно с перечислением заработной платы (ежемесячных выплат).
- 10.9. Работодатель освобождает от основной работы председателя профсоюзного комитета сроком до двух рабочих дней в месяц с сохранением среднего заработка для выполнения профсоюзной работы в интересах работников. Освобождение от работы производится на основании письменного заявления работника, которое подается на имя руководителя учреждения не позднее, чем за три рабочих дня.  
По письменному представлению председателя профсоюзного комитета, поданному не позднее, чем за пять рабочих дней, работодатель освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка:

- делегатов на время проведения профсоюзных конференций;

- членов профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, уполномоченных профсоюза по охране труда на период краткосрочной профсоюзной учебы.

10.10. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

10.11. При расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с председателем профсоюзного комитета в течение двух лет после окончания срока его полномочий, работодатель обеспечивает соблюдение порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

10.12. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.13. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссии по охране труда.

**Профсоюзный комитет обязуется:**

10.14. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюзный комитет представлять их интересы и перечисляют денежные средства из заработной платы на счет соответствующей профсоюзной организации в размере, указанном в заявлении.

10.15. Совместно с работодателем профсоюзный комитет обязуется соблюдать требования по защите персональных данных работников МБОУ «Средняя школа № 21».

10.16. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.17. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

## **11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА**

Стороны договорились о том, что:

11.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Осуществляют контроль за реализацией положений Коллективного договора и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно.

- 11.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 11.4. Изменения и дополнения, выполненные в простой письменной форме и подписанные уполномоченными представителями сторон, являются неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора.
- 11.5. Настоящий Коллективный договор действует в течение 3 лет и вступает в силу с «27» апреля 2021 года.

От работодателя:  
Директор МБОУ «Средняя школа № 21»

\_\_\_\_\_ В. В. Решетняк

«27» апреля 2021 г.

От работников:  
Председатель профсоюзного комитета  
МБОУ «Средняя школа № 21»

\_\_\_\_\_ Е.В. Австрийская

«27» апреля 2021 г.