

Приказом  
Принят  
на общем собрании работников  
МБОУ «СШ №1»  
(протокол № 3 общего собрания  
работников МБОУ «СШ №1»  
от 29 марта 2022г.)

Председатель профкома первичной  
профсоюзной организации  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа №1 с углубленным  
изучением физики и математики  
им. А.П. Завенягина»

Э.Ю. Андреева

Директор  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа №1 с углубленным  
изучением физики и математики  
им. А.П. Завенягина»

С.И. Ломов



Коллективный договор  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа №1 с углубленным изучением физики  
и математики им. А.П. Завенягина»  
на 2022-2025 годы

город Норильск, район Центральный  
Красноярский край  
2022

# 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

## 1.1. СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя школа № 1 с углубленным изучением физики и математики им. А.П. Завенягина» (далее - МБОУ «СШ №1»), в лице директора Ломова Сергея Ивановича, действующего на основании Устава, распоряжения Администрации города Норильска № 1904 – л от 13.10.2020, именуемое в дальнейшем «Работодатель» и работники МБОУ «СШ №1», представленные в лице председателя профсоюзного комитета МБОУ «СШ №1», Андреевой Эльвиры Юрьевны, действующей на основании решения общего собрания работников от 29.03.2022 (протокол № 1) и решения отчетно – перевыборного собрания профсоюзного комитета от 10.05.2006 (протокол №1), именуемые в дальнейшем «Работники», вместе именуемые «Стороны», заключили коллективный договор (далее – Договор) о нижеследующем.

## 1.2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

Предметом 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.

## 1.3. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

1.3.1. Договор заключается на срок 2022 – 2025 годы.

1.3.2. Действие Договора распространяется на всех Работников данной организации.

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

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

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

1.3.6. При ликвидации организации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

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

## **1.4. СООТНОШЕНИЕ ДОГОВОРА С ДЕЙСТВУЮЩИМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ**

Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Красноярского края от 31.03.2011 № 12-5724 «О социальном партнёрстве», Межотраслевым территориальным соглашением между Администрацией города Норильска, учреждениями (организациями), финансовое обеспечение деятельности которых осуществляется за счет средств бюджета муниципального образования город Норильск, Территориальным объединением профсоюзов «Федерация профсоюзов муниципального образования город Норильск» (далее – Межотраслевое территориальное соглашение).

## **1.5. ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКОВ**

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

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

1.5.3. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять Работникам положения Договора, содействовать реализации их прав, прописанных в Договоре.

1.5.4. Стороны договорились использовать эффективные методы управления и контроля за осуществлением процесса обучения и воспитания учащихся, повышение эффективности и качества работы.

1.5.5. Работодатель обязуется создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией.

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

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

### **2.1. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

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



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

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

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

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

2.1.6. Работодатель обязуется обеспечивать Работников обусловленной трудовым договором работой, создавать максимально благоприятные условия для повышения профессионального уровня, раскрытия творческого потенциала Работников.

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

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

2.1.9. По истечении срока предупреждения об увольнении Работник имеет право прекратить работу. В последний день работы Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного Работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению Работника и произвести с ним окончательный расчет.

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

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

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

## **2.2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫСВОБОЖДАЕМЫМ РАБОТНИКАМ**

**Работодатель обязуется:**

2.2.1. Осуществлять массовое высвобождение Работников только при наличии обязательного социально-экономического обоснования, согласованного с профсоюзным комитетом.

2.2.2. Представлять на согласование профсоюзному комитету организации не позднее, чем за 2 месяца, информацию о предстоящем сокращении Работников (а в случае массового высвобождения работников не позднее, чем за 3 месяца) с соответствующим графиком и предложениями по трудоустройству.

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

2.2.4. Осуществлять персональное предупреждение Работников (род роспись) о предстоящем высвобождении в срок не менее чем за 2 месяца.

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

2.2.6. В случае высвобождения Работников, Работодатель в индивидуальном порядке знакомит Работников с социально-экономическим обоснованием их высвобождения.

2.2.7. Принятие решения о возможном расторжении трудового договора с Работниками, являющимися членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3, или 5 части первой ст. 81 ТК РФ, производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

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

2.2.9. Работники имеют право обратиться с запросом о проверке правомерности их высвобождения в профсоюзный комитет, в соответствующий орган по труду и территориальный орган службы занятости.

## **2.3. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ВЫСВОБОЖДАЕМЫМ РАБОТНИКАМ И ЧЛЕНАМ ИХ СЕМЕЙ**

**Работодатель обязуется:**

2.3.1. Кроме категорий работников, указанных в ст. 179 ТК РФ, предоставлять преимущественное право оставления на работе при сокращении штата или численности:

- работникам, проработавшим в данной организации свыше 10 лет;
- молодежи, имеющей общий трудовой стаж менее 1 года.



2.3.2. При увольнении в связи с сокращением численности или штата, при условии, что на момент увольнения до наступления возраста, с которого работник имеет право выйти на пенсию, осталось менее двух лет, Работодатель информирует Работника и оказывает содействие в оформлении документов, необходимых для назначения досрочной пенсии.

2.3.3. При достижении Работником пенсионного возраста своевременно предоставить документы для оформления Работником пенсии.

2.3.4. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов при проведении мероприятий, связанных с высвобождением Работников. Участвует в разработке предложений, направленных на обеспечение социальной защищенности Работников при проведении мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников.

## **2.4. ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

2.4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

2.4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

2.4.2. Работодатель с учетом мнения Профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

2.4.3. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;

- обеспечивать повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года (ст.47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

- в случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки;

- в случае направления работника на прохождение независимой оценки квалификации оплатить прохождение такой оценки за счет средств работодателя;

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, в соответствии со ст. 173 - 174, 177 ТК РФ.

## 2.5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

2.5.1. При регулировании рабочего времени Стороны исходят из того, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин. Максимальная продолжительность рабочего времени для женщин устанавливается не более 36 часов в неделю.

2.5.2. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (с оплатой пропорционально отработанному времени) устанавливаются по заявлению Работников:

- беременной женщине;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

2.5.3. Рабочее время педагогам устанавливать в астрономических часах, продолжительностью 60 минут; перерывы, перемены, предусмотренные между уроками, занятиями, лекциями, считаются рабочим временем учителя, руководителя кружка, воспитателя группы продлённого дня.

2.5.4. Учебная нагрузка учителя – это часы преподавательской работы, которые учитель обязан провести в течение учебного года. Устанавливается учебная нагрузка, педагогическая нагрузка на новый учебный год с учётом рекомендаций предметных методических объединений учителей.

2.5.5. Работодатель не имеет права уменьшить нагрузку без объективных причин (например, объективные причины – это сокращение количества учебных часов из-за уменьшения числа учащихся или сокращение учебных часов в соответствии с учебным планом).

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

2.5.7. График педагогического дежурства составляется на одну четверть и утверждается Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. Его вывешивают на доске объявлений.

2.5.8. В исключительных случаях Работодатель может, по согласованию с профсоюзным комитетом, назначить дежурство в выходные и праздничные дни. Цель дежурства – решение неотложных вопросов, не относящихся к основной деятельности школы.

2.5.9. Работа в выходной или 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.

2.5.10. Расписание уроков составляется с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и оптимальной экономии времени учителя.

2.5.11. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

2.5.12. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.



## 2.6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

2.6.2. Стороны, исходя из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, обязуются до 17 декабря утвердить и довести до сведения, под роспись всех Работников график ежегодных отпусков на очередной год.

2.6.3. График отпусков составляется по согласованию с профсоюзным комитетом, согласно заявлениям Работников, и своевременно доводится до сведения всех Работников МБОУ «СШ №1». Разделение отпуска, с учетом необходимости учебно-воспитательного процесса, допускается только с письменного согласия Работника.

При просрочке выплаты Работнику отпускных сумм, в том числе дополнительных компенсационных выплат, либо если работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала, ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между Работником и Работодателем переносится на другой срок.

2.6.4. Работникам предоставляется право на отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Число дней отпуска может быть различным и зависит от причины обращения Работника с подобной просьбой и от наличия возможности обойтись без Работника в течение определенного времени.

2.6.5. Установить основной ежегодный отпуск продолжительностью:

- для педагогического персонала 56 календарных дней;
- для других работников, не являющихся педагогическим персоналом, не менее 28 календарных дней.

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

2.6.7. Работодатель предоставляет Работникам по их письменным заявлениям дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

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

2.6.8. Работодатель предоставляет Работникам по их письменным заявлениям часть ежегодного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

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

2.6.9. Работодатель предоставляет Работникам на основании письменного заявления при использовании ежегодного оплачиваемого отпуска до 4 календарных дней отпуска без сохранения заработной платы для проезда к месту использования отпуска и обратно. Указанные 4 календарных дня могут быть использованы по выбору Работника согласно поданному заявлению:

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



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

2.6.10. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью или по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

2.6.11. Работодатель (на основании письменного заявления Работника) предоставляет педагогическим Работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с Порядком предоставления педагогическим Работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644.

### 3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

Система оплаты труда Работников устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования город Норильск, а также Положением об оплате труда Работников «МБОУ «СШ №1».

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

- оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов) конкретным Работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), определенных в Положении об оплате труда Работников «МБОУ «СШ №1».

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

3.4.1. за первую половину месяца (за фактически отработанное время) – 26 числа текущего месяца;

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

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

3.6. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ 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 невыплаченных в срок сумм.

3.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

3.8. Работа по совместительству оплачивается пропорционально отработанному времени в соответствии со ст. 285 ТК РФ.

3.9. В случае направления в служебную командировку Работодатель обязан возмещать Работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные Работником с разрешения или ведома Работодателя.

3.10. Работодатель в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, производит выплаты стимулирующего характера с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника. Стимулирующие выплаты, за исключением персональных выплат, устанавливаются руководителем учреждения на основании протокола заседания Комиссии по распределению стимулирующих выплат Работникам учреждения, в состав которой обязательно входит председатель профсоюзного комитета.

3.11. Персональные выплаты Работникам выплачиваются в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ «СШ № 1».

#### **4. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

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

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



- 4.1.2. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 4.1.3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществлять в размере не менее 0,2% суммы от стоимости услуг.
- 4.1.4. Проводить не реже одного раза в пять лет специальную оценку условий труда с обязательным ознакомлением Работников под роспись с результатами специальной оценки условий труда.
- 4.1.5. Разрабатывать и осуществлять мероприятия по обеспечению безопасных условий труда.
- 4.1.6. Обеспечить информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах.
- 4.1.7. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работниками вводный инструктаж; инструктаж по пожарной безопасности; первичный инструктаж по охране труда на рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам труда и проверку знаний требований охраны труда.
- 4.1.8. Обеспечивать разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников по согласованию с профсоюзным комитетом, наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности учреждения, за счет средств Работодателя.
- 4.1.9. Выдавать своевременно и бесплатно Работникам сертифицированную специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с законодательством.
- 4.1.10. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, замену и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств Работодателя.
- 4.1.11. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет средств Работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров, 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.
- 4.1.12. Возмещать вновь принятым Работникам расходы на оплату обязательных предварительных медицинских осмотров в течение месяца со дня подачи Работником заявления на возмещение расходов и документов, подтверждающих расходы.
- 4.1.13. Обеспечить санаторно-курортным лечением работников не ранее 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.



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

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

4.1.16. 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.

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

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

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

#### **4.2. Профсоюзный комитет обязуется:**

4.2.1. Направлять для расследования несчастных случаев у Работодателя доверенное лицо профсоюзного комитета.

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

4.2.3. Обеспечить полную гласность при распределении путевок. Путевки на лечение выделять, согласно разработанным критериям, утвержденным заседанием комиссией по распределению путевок.

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

5.1. Работодатель обеспечивает предоставление Работникам гарантий, компенсаций и льгот в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Красноярского края, Межотраслевым территориальным соглашением и настоящим Договором.

5.2. Работник имеет право на:

- санаторно-курортное лечение (распределение путевок на санаторно-курортное лечение осуществляется в соответствии с Положением о комиссии по распределению путевок МБОУ «СШ № 1»);

- материальную помощь (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.

5.3. 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.

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

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

## **6. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО И ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

6.1. В целях развития системы социального партнёрства Стороны обязуются:

- считать приоритетным договорное регулирование и открытое доверительное сотрудничество в сфере социально-трудовых отношений, основанное на принципах добровольности, равноправия, уважения позиций и учёта интересов сторон, реальности обеспечения принятых обязательств, обязательности исполнения достигнутых договорённостей, ответственности за принятые обязательства, гласности в работе;

- не допускать ограничений, гарантированных законом социально-трудовых прав и свобод, принуждения, увольнения или иной формы воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

6.2. Работодатель признает Профком общественным органом, выполняющим функции представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов Работников и гарантирует предоставление Профкому любой информации, непосредственно связанной с осуществлением его уставной деятельности.

6.3. Работодатель и Профком выступают как партнеры в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации охраны и обеспечения безопасности труда, отдыха Работников, предоставления социальных льгот и гарантий, улучшения условий бытового обслуживания, оказания материальной помощи, выполнения настоящего Договора.

6.4. Работодатель рассматривает письменные представления Профкома об устранении нарушений трудового законодательства РФ, настоящего Договора, локальных нормативных актов Работодателя и в течение 7 календарных дней после получения письменного представления информирует о результатах его рассмотрения.

6.5. Работодатель представляет Профкому в бесплатное пользование помещение для проведения рабочих заседаний, комиссий, собраний и конференций членов профсоюза, место для хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте, право пользоваться средствами связи (телефон, электронная почта, Интернет), оргтехникой, обеспечивает в необходимом количестве бумагой и канцелярскими принадлежностями.



6.6. По письменному заявлению Работников, являющихся членами профсоюза, Работодатель обеспечивает взимание членских профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы через бухгалтерию Работодателя в безналичном порядке и перечисление их на счет объединения профсоюзных организаций работников образовательных учреждений муниципального образования город Норильск одновременно с перечислением заработной платы (ежемесячных выплат).

6.7. По письменному заявлению Работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших Профком представлять и защищать их интересы, Работодатель перечисляет ежемесячно на счет объединения профсоюзных организаций работников образовательных учреждений муниципального образования город Норильск денежные средства из заработной платы Работников в размере, указанном в заявлении.

6.8. Работодатель освобождает от основной работы председателя Профкома (его заместителя) сроком до 2 рабочих дней в месяц с сохранением среднего заработка для выполнения профсоюзной работы в интересах Работников. Освобождение от работы производится на основании письменного заявления Работника, которое подаётся на имя Работодателя не позднее, чем за 3 рабочих дня.

6.9. По письменному представлению председателя Профкома, поданному не позднее, чем за 5 рабочих дней, освобождают от основной работы с сохранением среднего заработка:

- делегатов на время проведения профсоюзных конференций;
- членов профсоюзного органа, не освобожденных от основной работы, уполномоченных профсоюза по охране труда, представителей профсоюза в создаваемых в совместных комитетах(комиссиях) по охране труда на период краткосрочной профсоюзной учебы.

6.10. Работодатель предоставляет Профкому право проведения профсоюзных собраний с 13 до 15 часов в рабочие дни при условии обеспечения нормальной деятельности Работодателя (отсутствия нарушения деятельности Работодателя).

6.11. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ с председателем Профкома (его заместителем), в течение двух лет после окончания срока их полномочий осуществляется только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

6.12. Профком обязуется:

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

6.12.2. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет объединения профсоюзных организаций работников образовательных учреждений муниципального образования город Норильск.

6.12.3. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в суде.

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

6.12.5. Осуществлять контроль соблюдения порядка аттестации педагогических Работников МБОУ «СШ № 1», проводимой в целях подтверждения



соответствия занимаемой должности.

6.12.6. Принимать участие в аттестации Работников МБОУ «СШ № 1» на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии МБОУ «СШ № 1».

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

6.12.8. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам Работников МБОУ «СШ № 1».

## 7. НАГРАЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению, что при рассмотрении вопроса о выдвижении кандидатур на награждение отраслевыми наградами должны выполняться следующие требования:

7.1. Кандидат на награждение должен работать у работодателя на момент его выдвижения.

7.2. В ходатайстве о награждении должны быть отражены заслуги, достижения кандидата за последние три года его работы.

7.3. Ходатайство о награждении рассматривается на заседании совета образовательного учреждения только при наличии выделенной работодателю квоты на награждение.

7.4. При рассмотрении нескольких кандидатур решение принимается большинством голосов, возможно несколько этапов тайного или открытого голосования.

7.5. Работник не может выдвигать свою кандидатуру на награждение самолично, по этическим соображениям.

## 8. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

В соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности», Приказом МЧС России от 18.11.2021 № 806, Постановлением Правительства РФ от 16.09.2020 № 1479 «Об утверждении Правил противопожарного режима в Российской Федерации»:

### **8.1. Работодатель имеет право:**

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

8.1.2. Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров.

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

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

### **8.2. Работодатель обязан:**

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

8.2.2. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности.

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

8.2.4. Включать в Договор вопросы пожарной безопасности.

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

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

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

8.2.8. Обеспечивать доступ в помещения, здание должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей.

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

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

8.2.11. Содействовать деятельности добровольных пожарных.

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

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

## 9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА

С целью исполнения условий и обязательств настоящего Договора стороны договорились:

9.1. Работодатель направляет Договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

9.3. Предоставляют в установленном порядке имеющуюся информацию, необходимую для контроля выполнения настоящего Договора.

9.4. Изменения и дополнения, выполненные в простой письменной форме и подписанные уполномоченными представителями сторон, являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

9.5. Ни одна из сторон не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

9.6. Осуществлять контроль реализации плана мероприятий по выполнению Договора и отчитываться о результатах контроля на Общем собрании Работников не реже 1 раза в год.

