

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
городского округа Тольятти «Лицей №19 имени Героя Советского Союза  
Евгения Александровича Никонова»  
на 2021-2024 годы

Принят на общем собрании  
работников «26» августа 2021 г.

Протокол № 10

Юридический адрес организации: 445011, г. Тольятти,

ул. Карла Маркса, 59, тел.: 28-05-73

Работодатель – Кизилев Д.С., тел.: 28-05-73

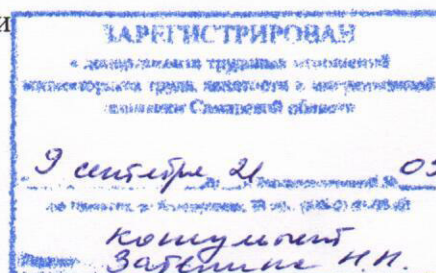
Представитель работников – Степанова Л.А. тел.: 28-21-60

Численность работников – 116, в т.ч. членов профсоюзной организации – 24

Код ОКВЭД 85.13

Код ОКФС 14

Отраслевой профсоюз работников образования и науки



## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ</b> .....	3
<b>Раздел 2. ОПЛАТА ТРУДА</b> .....	4
<b>Раздел 3. УЧЕБНАЯ НАГРУЗКА</b> .....	7
<b>Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ</b> .....	8
<b>Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА</b> .....	9
<b>Раздел 6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ</b> .....	10
<b>Раздел 7. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ</b> .....	10
<b>Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА</b> .....	10
<b>Раздел 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ</b> .....	12
<b>Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ</b> .....	11

## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении городского округа Тольятти «Лицей № 19 имени Героя Советского Союза Евгения Александровича Никонова» (далее - МБУ «Лицей № 19») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее –ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБУ «Лицей № 19» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

3. Сторонами Договора являются:

Настоящий Договор заключен между работодателем в лице директора учреждения - Кизилова Дениса Сергеевича, именуемого в дальнейшем работодатель, и работниками образовательного учреждения, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее профком) Степановой Любови Александровны.

4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профкомом (ст. 30, 31 ТК РФ), на основании их письменного заявления.

5. Действия настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

6. Работодатель в течение 30 дней после уведомительной регистрации Договора доводит его до сведения работников под роспись. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

8. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации.

9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока проведения ликвидации.

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

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

12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- по согласованию с профкомом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и иными вопросами, предусмотренным в настоящем коллективном договоре.
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

16. Работодатель признает Профсоюзный комитет лица единственным представителем трудового коллектива, поскольку общее собрание трудового коллектива лица, делегировало Профсоюзному комитету право предоставлять трудовой коллектив лица, в решении вопросов трудовых отношений и связанных с ними, иных социально-экономических отношений.

17. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Договором.

## **Раздел 2. ОПЛАТА ТРУДА**

18. Оплата труда работников учреждения производится согласно Положению об оплате труда, принимаемому с учетом мнения представительного органа работников.

19. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников принятие решения о выплатах стимулирующего характера и их размерах осуществляется с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

20. Заработная плата выплачивается работнику 6 и 21 числа, в месте выполнения им работы, либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

21. При выдачи заработной платы работнику выдается расчетный листок не позднее 5 числа, следующего за расчетным с указанием:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

22. Заработная плата начисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной положением об оплате труда работников и включает в себя:

- оплату труда, предусмотренными должностными окладами, установленными в соответствии с Положением об оплате труда, утвержденным в образовательном учреждении.
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

23. Выплата заработной платы за первую половину месяца производится с учетом отработанного времени. Минимальный размер указанной выплаты должен быть не ниже оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за отработанное время.

24. Результаты аттестации педагогического работника могут учитываться при

установлении оплаты труда в случае истечения срока действия квалификационной категории:

- в период длительной нетрудоспособности;
- в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- в период длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью;

25. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории производится:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1 <i>(указываются должности из штатного расписания конкретного учреждения)</i>
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; Воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Старший методист; Методист	Методист; старший методист
Старший инструктор-методист; инструктор-методист	Инструктор-методист; старший инструктор-методист
Старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования; старший педагог дополнительного образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Тренер-преподаватель; старший тренер-преподаватель учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Педагог дополнительного образования	Учитель, реализующий программу внеурочной деятельности в учреждении, если профиль программы совпадает с направлением работы педагога дополнительного образования <i>(данную строку оставляют исключают ДОО и УДО)</i>
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в

	должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)	Инструктор по физической культуре; тренер-преподаватель; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); руководитель физического воспитания; инструктор-методист
Руководитель физического воспитания; инструктор-методист, старший инструктор-методист; инструктор по физической культуре; тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель	Учитель физической культуры(физического воспитания); учитель основ безопасности жизнедеятельности; инструктор по физической культуре; инструктор-методист (включая старшего); старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Педагог-психолог	Учитель; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Мастер производственного обучения	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель организаций дополнительного образования (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер; музыкальный руководитель	Музыкальный руководитель; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств); старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при	Старший тренер-преподаватель;

выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	тренер-преподаватель
--	----------------------

в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

После обучения за счет средств работодателя работник обязуется отработать в учреждении в течение 3-х лет, в ином случае произвести возврат средств, потраченных учреждением на обучение работника, исчисленных пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении (ч.4 ст. 57 ТК РФ, ч.2 ст.196, ст. 249 ТК РФ).

### **Раздел 3. УЧЕБНАЯ НАГРУЗКА**

1. Работники учреждения, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору учебную (преподавательскую) работу без занятия штатной должности. Предоставление учебной (преподавательской) работы указанным лицам, а также работникам других организаций осуществляется при условии, если педагогические работники, для которых учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2. Учебная нагрузка педагогических работников учреждения верхним пределом не ограничена.

3. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников – инвалидов 1 или 2 группы – не более 35 часов в неделю, возможны также некоторые ограничения по работе за пределами нормальных условий труда (ст. 92 ТК РФ).

4. Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается 2 раза в год, на 01 сентября и 01 января каждого года.

5. Работодатель должен ознакомить каждого педагогического работника с его учебной нагрузкой на новый учебный год, до ухода работника в очередной отпуск.

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

7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможна только:

а) по инициативе работодателя в случаях:

-уменьшение количества часов по учебным планам и программам;

- сокращения количества классов;

- восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных случаях для изменения учебной нагрузки, согласие работника не требуется.

#### Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

##### 8. *Варианты установления рабочей недели*

*Для образовательных учреждений, работающих в 1 классах по 5-дневной учебной неделе, во 2-11-х классах – по 6-дневной*

В учреждении, для педагогических работников, работающих в 1 классах, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Для педагогических работников, работающих во 2-11 классах, устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье).

Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных настоящим Договором, в трудовом договоре может быть установлен иной режим работы.

9. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего существенных перерывов между занятиями.

10. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительского собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса РФ с письменного согласия работника, с письменного распоряжения работодателя.

Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день устанавливается в повышенном размере по сравнению со ст. 153 ТК РФ, в размере двойного среднего заработка работника за день работы. По желанию работника ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

12. Для работников с установленным суммированным учетом рабочего времени (сторожа, вахтеры), оплата работы в размере двойного среднего заработка работника производится только в нерабочие праздничные дни (ст. 107 и ст. 112 ТК РФ).

13. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с письменного согласия, с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

14. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя и с письменного согласия работника с дополнительной оплатой, в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

16. Перенесение, продление, разделение, и отзыв из него производится только с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

17. Для работников учреждения, за исключением сторожей (вахтеров) с установленным суммированным учетом рабочего времени, продолжительность рабочего времени, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.



## Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

18. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, а также для сторожей (вахтеров) перерыв для отдыха и питания не устанавливается. Указанным работникам учреждения обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в специально отведенном для этой цели помещении. Остальным работникам учреждения предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час.

19. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

20. Работники-инвалиды имеют право на удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (статья 23 181-ФЗ от 24.11.1995 г) и отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году (статья 128 ТК РФ).

21. Работникам учреждения с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

Заместителю директора учреждения	3 календарных дня
Экономисту	3 календарных дня
Специалисту в сфере закупок	3 календарных дня
Кассиру	3 календарных дня
Водителю	3 календарных дня
Специалисту по персонифицированному учету	3 календарных дня
Диспетчеру по расписанию	3 календарных дня

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются муниципальными правовыми актами городского округа Тольятти.

22. Работнику учреждения, имеющему двух или 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, могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до трех дней в связи с проводами сына, призванного на военную службу, переездом работника на новое место жительства.

Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников (родители, супруги, дети) – один день;
  - проводы в армию детей – один день;
  - по случаю свадьбы работника (детей работника) – один день;
  - при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – три дня;
- Без сохранения заработной платы:
- при рождении ребенка – до пяти календарных дней;

Конкретная продолжительность отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливается соглашением сторон.

## Раздел 6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

23. Работники учреждения имеют право на:

бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

24. В случае направления в служебную командировку работнику учреждения возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные в размере 700 рублей), иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя, в порядке и размерах, определенных муниципальными правовыми актами городского округа Тольятти.

25. Расходы, превышающие размеры, установленные муниципальными правовыми актами городского округа Тольятти, а также иные связанные со служебными командировками расходы (при условии, что они произведены работником с разрешения или ведома работодателя) возмещаются учреждением за счет экономии средств, сложившейся в процессе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

26. В соответствии с Законом Самарской области «О квотировании рабочих мест для инвалидов в Самарской области» от 26.12.2003г № 125-ГД ( в редакции от 10.03.2015 г.) в лицее установлена квота - 2 процента от среднесписочной численности работников.

27. Работникам на основании их заявления, при наличии финансовых возможностей, приказом директора учреждения может выплачиваться материальная помощь до 5000 рублей не более 1 выплаты в месяц по учреждению в следующих случаях:

- в связи с длительным тяжелым заболеванием;
- хирургическое вмешательство по жизненным показателям;
- иные случаи при наличии уважительной причины

28. В случае смерти работника (проработавший в учреждении не менее 15 лет), при наличии финансовой возможности работодатель оказывает материальную помощь в размере затрат на погребение умершего, но не более 10000 рублей, супругу или одному из родственников, законному представителю умершего или иному лицу, взявшему на себя обязанность осуществить погребение умершего.

Материальная помощь оказывается по заявлению супруга или заявлению одного из родственников, законного представителя умершего или иного лица, взявшего на себя обязанность осуществить погребение умершего, при подтверждении затрат соответствующими документами.

29. Дети работников учреждения, при наличии производственных и финансовых возможностей, имеют право на бесплатное или льготное обучение по образовательным программам, реализуемым учреждением за плату.

## Раздел 7. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

30. Расторжение трудового договора с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до четырнадцати лет , с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и

более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1,5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового Кодекса.

31. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- приостанавливает найм новых работников;
- обеспечивает по возможности равномерное распределение среди педагогических работников учебной нагрузки;
- создает условия для развития за счет средств физических и (или) юридических лиц образовательной деятельности, не предусмотренной муниципальным заданием;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

32. Работодатель, при наличии вакантных должностей по другой имеющейся работе, проводит переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

33. При ликвидации учреждения либо сокращении численности или штата работников учреждения предупрежденным об увольнении работникам предоставляется один свободный оплачиваемый день в неделю для поиска нового места работы.

34. В случае отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора и прекращения трудового договора с работником по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, производится выплата выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка.

## **Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА**

35. Работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации, осуществляет контроль и анализ расходов в области охраны труда.

36. Безопасные условия и охрана труда в учреждении обеспечиваются путем реализации комплекса мероприятий, предусмотренных статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

37. Все работники учреждения, в соответствии с пунктом 25 Перечня работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, утвержденного приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021 № 29н, проходят предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя. Указанные осмотры проводятся за счет средств учреждения.

38. Работодатель выполняет обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда.

39. По результатам проведения специальной оценки условий труда работодатель осуществляет организационные, технические и иные мероприятия, предусмотренные статьей 7 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (редакция от 30.12.2020 г № 503-ФЗ).

40. В учреждении по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо представительного органа работников создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве 4 человек.

## Раздел 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

41. Работодатель выполняет обязанности по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации.

42. При отсутствии первичной профсоюзной организации и в иных случаях предусмотренные настоящим разделом условия создаются для осуществления деятельности иного представителя (представительного органа) работников.

43. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере 1 процента от начисленной заработной платы. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

44. Работодатель предоставляет в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности учреждения (информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам) для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Договора.

45. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения.

## Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

46. Договор вступает в силу с 26.08.2021 и действует до 25.08.2024 года.

47. Изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

48. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

49. Контроль за выполнением Договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

50. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора:

- со стороны работодателя – директор учреждения;
- со стороны работников – председатель первичной профсоюзной организации / уполномоченный представитель работников, избранный в соответствии со статьей 31 Трудового кодекса Российской Федерации.

51. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

52. Подписанный Сторонами Договор с приложениями в двух экземплярах в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

53.

Директор МБУ «Лицей № 19»

Кизилов Д.С.  
«26» августа 2021 г.  
М.П. № 19



Председатель первичной профсоюзной организации МБУ «Лицей № 19»  
Л.А. Степанова  
«26» августа 2021 г.