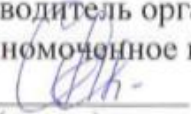


Представитель работодателя –  
руководитель организации или  
уполномоченное им лицо


  
\_\_\_\_\_ О.С. Кочеткова  
(подпись)

директор МБОУ «ВОШ г. Тулы»



\_\_\_\_\_ 2020 года

Представитель работников –  
председатель первичной  
профсоюзной организации или иной  
представитель, избранный  
работниками

  
\_\_\_\_\_ Н.А. Демченко  
(подпись)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2020 года

м.п.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО**  
**ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ВЕЧЕРНЯЯ**  
**ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА ГОРОДА ТУЛЫ»**  
**на 2021 – 2023 годы**



Регистрационный № \_\_\_\_\_

Дата регистрации: « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2020 года

\_\_\_\_\_ :  
(должность)

\_\_\_\_\_ :  
(подпись)

\_\_\_\_\_ :  
(Ф.И.О.)

м.п.

**СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

1. Общие положения.
2. Трудовой договор.
3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.
4. Рабочее время и время отдыха.
5. Оплата и нормирование труда.
6. Гарантии и компенсации.
7. Охрана труда и здоровья.
8. Гарантии профсоюзной деятельности.
9. Обязательства профсоюзной организации.
10. Контроль за выполнением коллективного договора.  
Ответственность сторон.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Вечерняя общеобразовательная школа города Тулы» (далее – учреждение) и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации и города Тулы.

Сторонами настоящего Договора являются:

- работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – Кочетковой Ольги Сергеевны, директора МБОУ «ВОШ г. Тулы»;
- работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя – Демченко Наталии Александровны, председателя первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзная организация).

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзную организацию представлять свои интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 Трудового кодекса Российской Федерации).

Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения.

Договор заключен на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профсоюзной организацией:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- соглашение по охране труда и другие;
- положение о доплатах, надбавках и премировании работников.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и не могут ухудшать положение работников.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 58, ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

- 2.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием), режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другие.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации).

- 2.4. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца. Дальнейшие мероприятия, связанные с несогласием работника работать в новых условиях оговорены в ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

- 2.5. Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным типовым положением.

Учебная нагрузка педагогического работника может быть изменена сторонами только с письменного согласия работника.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников за два месяца до ухода в очередной отпуск с их предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде. Окончательная нагрузка определяется по завершению комплектования на 1 сентября.

- 2.6. Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.
- 2.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период другим педагогическим работникам.
- 2.8. Возложение на работника дополнительной нагрузки, связанной с временным замещением, производится работодателем с письменного согласия работника. Отказ работника от выполнения дополнительной педагогической работы, при наличии уважительных причин, не может рассматриваться как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности.
- 2.9. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными, нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.
- 2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

Работодатель обязуется:

3.1. Уведомлять профсоюзную организацию в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

3.2. Расторжение трудового договора с членами профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности штата (ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации) производится с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации (ст. 373 Трудового кодекса Российской Федерации).

### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации), учебным расписанием, годовым учебным планом, утверждаемым работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых

законодательством и коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.3. Сокращенная рабочая неделя устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I и II группы – не более 35 часов в неделю.

4.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации), которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

4.5. Учителям 5 – 11 классов устанавливается норма часов преподавательской работы за должностной оклад, являющиеся нормируемой частью их педагогической работы, исходя из 18 часов в неделю. Нормируемая часть рабочего времени работников определяется в астрономических часах (1 час) и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.



4.6. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, а следует из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка, квалификационными характеристиками должностей работников образования. Данная педагогическая работа регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных особенностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- дежурствами в учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи;

- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другое).
- 4.7. При составлении расписания занятий для педагогических работников не допускаются перерывы («окна») между уроками. При наличии вынужденных перерывов порядок их компенсации осуществляется по согласованию с профсоюзным органом в соответствии с коллективным договором.
- Учителям, по возможности, предоставляется один день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
- 4.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации и по письменному распоряжению работодателя.
- 4.9. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. График работы в каникулы составляется в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки педагогов, и утверждается приказом директора.
- 4.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственной работы, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и другое), в пределах установленного рабочего времени.
- 4.11. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. ст. 115, 334 Трудового кодекса Российской Федерации) в соответствии с графиком отпусков,

утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом профсоюзной организации с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

4.12. Работодатель обязуется:

- представлять педагогическим работникам ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации;
- представлять работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

4.13. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных ст. ст. 124, 125 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.14. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.15. Работодатель обязуется представлять дополнительный оплачиваемый отпуск (без учета выходных и нерабочих праздничных дней) в следующих случаях:

- библиотечным работникам – до 16 календарных дней;
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 Трудового кодекса Российской Федерации;
- работникам с ненормированным рабочим днем – до 14 календарных дней. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются

руководящий, технический и хозяйственный персонал и другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету (ст. 119 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.16. Работодатель обязуется представлять дополнительный отпуск с сохранением заработной платы (без учета выходных и нерабочих праздничных дней) в следующих случаях:

- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – до 5 календарных дней в каникулярное время по согласованию с работодателем;
- выборным членам комитета профсоюзной организации – до 3 календарных дней в каникулярное время по согласованию с работодателем;
- работникам при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – до 3 календарных дней в каникулярное время по согласованию с работодателем;
- работникам при наличии вынужденных перерывов («окон») – 1 календарный день в каникулярное время по согласованию с работодателем.

4.17. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по их письменному заявлению (ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации):

- в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны и других войн – до 35 календарных дней;

- работникам, осуществляющим уход за детьми (ст. 263 Трудового кодекса Российской Федерации) – до 14 календарных дней;
- в других случаях, признанных работодателем уважительными – до трех дней.

4.18. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом учреждения (ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.19. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

## **5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

5.1. Стороны исходят из того, что оплата труда работников, финансируемая из бюджета города Тулы, осуществляется в порядке, установленном для муниципальных учреждений города Тулы:

- для руководителей, специалистов, служащих на основе должностных окладов;
- для рабочих на основе окладов, определяемых путем умножения базовой единицы на тарифные коэффициенты;
- оплата труда библиотечных работников осуществляется применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики или общепромышленным условиям.

5.2. Формирование должностных окладов работников производится на основе отнесения занимаемых должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от

05.05.2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

- 5.3. Заработная плата работников, устанавливаемая с 1 сентября, не может быть ниже заработной платы, выплачиваемой до 31 августа при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
- 5.4. Фонд доплат и надбавок устанавливается в размере 25% от фонда заработной платы на основании отраслевого и областного соглашений.
- 5.5. Фонд оплаты труда учреждения складывается из:
  - фонда окладов (должностных окладов), классного руководства, компенсационных выплат;
  - фонда надбавок и доплат (ФНД), состоящего из стимулирующих выплат и выплат за работу, не входящую в должностные обязанности работников.
- 5.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 21 число текущего месяца и 6 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 5.7. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке.
- 5.8. Работодатель обязуется:
  - производить выплаты компенсационного характера, в размере от 12 процентов до 24 процентов к должностному окладу (ставке), тарифной ставки работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, особо тяжелыми и вредными условиями труда;

- оплачивать работнику каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра) в повышенном размере не ниже 35 процентов должностного оклада (ставки);
- производить оплату труда работников в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере, либо предоставлять отгул по заявлению работника;
- оплачивать сверхурочную работу за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, работу в оздоровительных лагерях, осуществляемую за пределами рабочего времени, установленного графика работы;
- возмещать материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работников учреждения возможности трудиться (ст. 234 Трудового кодекса Российской Федерации), в размере 100% неполученной заработной платы;
- в случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с уплатой денежной компенсации в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм на каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации);
- сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке в случае нарушения работодателем трудового законодательства, заработную плату в полном размере;
- сохранять заработную плату в полном размере в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации);

- 5.9. Ответственность за своевременность выплаты и правильности определения размеров заработной платы работника несет руководитель.
- 5.10. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требований о расчете.
- 5.11. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу с сохранением заработной платы на весь период до выплаты задержанной суммы.
- 5.12. Производить оплату командировочных расходов для лиц, направленных в служебную командировку, для повышения квалификации работников.
- 5.13. Установить надбавку к должностному окладу (тарифной ставки) работникам образования, награжденным знаком «Отличник физической культуры и спорта» - 10%.
- 5.14. Осуществлять премирование работников, участвующих в конкурсах и других мероприятиях различного уровня за счет средств фонда надбавок и доплат в пределах имеющихся ассигнований.
- 5.15. Изменение заработной платы производится:
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
  - при получении образования – со дня предоставления соответствующего документа;
  - осуществляется в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права для муниципальных учреждений города Тулы.



## 6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

### 6.1. Стороны договорились, что Работодатель:

- при наличии средств обязуется производить доплаты, надбавки и премирование работников в соответствии с Положением «О доплатах, надбавках и премировании работников МБОУ «ВОШ г. Тулы»;
- освобождает работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с федеральным законом эти обязанности должны исполняться в рабочее время;
- предоставляет работникам дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка, обучающимся в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию независимо от их организационно-правовых форм на основании предоставленных документов;
- выплачивает работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников. За работником также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации);
- при сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляет

работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе отдается лицам, предусмотренным ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, а также с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации учреждения;

- сохраняет на срок до одного года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в период:
  - временной нетрудоспособности;
  - нахождения в отпусках по беременности и родам;
  - нахождения в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет;
  - возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию;
  - за год до ухода на пенсию по старости;
  - нахождения в длительном отпуске сроком до одного года.
- сохраняет уровень оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории:
  - по должности учителя, независимо от преподаваемого предмета;
  - при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

#### 6.2. Работодатель обязуется:

- предоставлять в территориальные органы Отделения Пенсионного фонда РФ по Тульской области списки работников, уходящих на пенсию в ближайшие два года, и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию;

- проводить мероприятия по добровольному пенсионному обеспечению застрахованных лиц.

## 7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

- 7.1. Обеспечить право работников на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работника (ст. 219 Трудового кодекса Российской Федерации).  
Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
- 7.2. Предусмотреть средства на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда.  
Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 7.3. При наличии финансовых средств провести в учреждении оценку условий труда рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзной организации.
- 7.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим.  
Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

- 7.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 7.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
- 7.7. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работников по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 7.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 7.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 7.10. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения профсоюзной организации (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 7.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 7.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда. В ее состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители профсоюзной организации.
- 7.13. Осуществлять совместные действия с профсоюзной организацией по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и

информирование работников о результатах указанных проверок (ст. 218 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.14. Обеспечить прохождение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников (ст. 213 Трудового кодекса Российской Федерации) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.15. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований).

## **8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Стороны договорились о том, что:

8.1. Профсоюзная организация осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.2. Работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюзного органа в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюзной организации, производится с учетом мотивированного мнения данной профсоюзной организации (ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работником являющимся председателем профсоюзной организации, его заместителем допускается в течение двух лет после окончания их полномочий с соблюдением порядка, установленного ст. 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами данной организации, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

- 8.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюзной организации на время участия в съездах конференциях и других выборных органов Профсоюза, семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 8.7. Работодатель представляет в установленном законодательством порядке профсоюзной организации необходимую информацию о деятельности учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.
- 8.8. Работодатель по согласованию с профсоюзной организацией рассматривает следующие вопросы:
  - расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюзной организации (ст. 82, 374 Трудового кодекса Российской Федерации);
  - организация работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации);
  - очередность представления отпусков (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации);
  - массовые увольнения (ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации);
  - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 Трудового кодекса Российской Федерации);
  - создание комиссии по охране труда (ст. 218 Трудового кодекса Российской Федерации);
  - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 Трудового кодекса Российской Федерации);

- согласование проектов локальных нормативных документов, касающихся вопросов социальной защиты работников, заработной платы.

## 9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Профсоюзная организация обязуется:

- 9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюзной организации по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением губернатора Тульской области от 12.09.1997 года № 402 «О взаимодействии администрации Тульской области с ТФП по реализации в Тульской области Закона РФ «О профессиональных союзах. Их правах и гарантиях деятельности», областным и территориальными отраслевыми соглашениями.  
Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюзной организации, в случае, если они уполномочили профсоюзную организацию представлять их интересы.
- 9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 9.3. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюзной организации в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 9.4. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работником отпусков и их оплаты.
- 9.5. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда и других в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 9.6. Организовывать культурно-массовую работу в учреждении.

## **10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

Стороны договорились, что:

- 10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 10.2. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению коллективного договора.
- 10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.
- 10.4. Рассматривают в месячный срок все возникающие разногласия и конфликты, связанные с выполнением коллективного договора.
- 10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых договоров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайних мер их разрешения.
- 10.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.
- 10.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяцев до окончания срока действия данного договора.