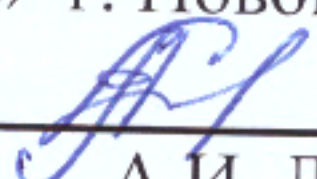


государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средняя общеобразовательная школа № 5 «Образовательный центр» им. М. П. Бочарикова города Новокуйбышевска городского округа Новокуйбышевск Самарской области

(ГБОУ СОШ № 5 «ОЦ» г. Новокуйбышевска)

446205, Российская Федерация, Самарская область, г. Новокуйбышевск, ул. Бочарикова, д. 86

Председатель  
первичной профсоюзной  
организации ГБОУ СОШ № 5  
«ОЦ» г. Новокуйбышевска

  
А.И. Летич

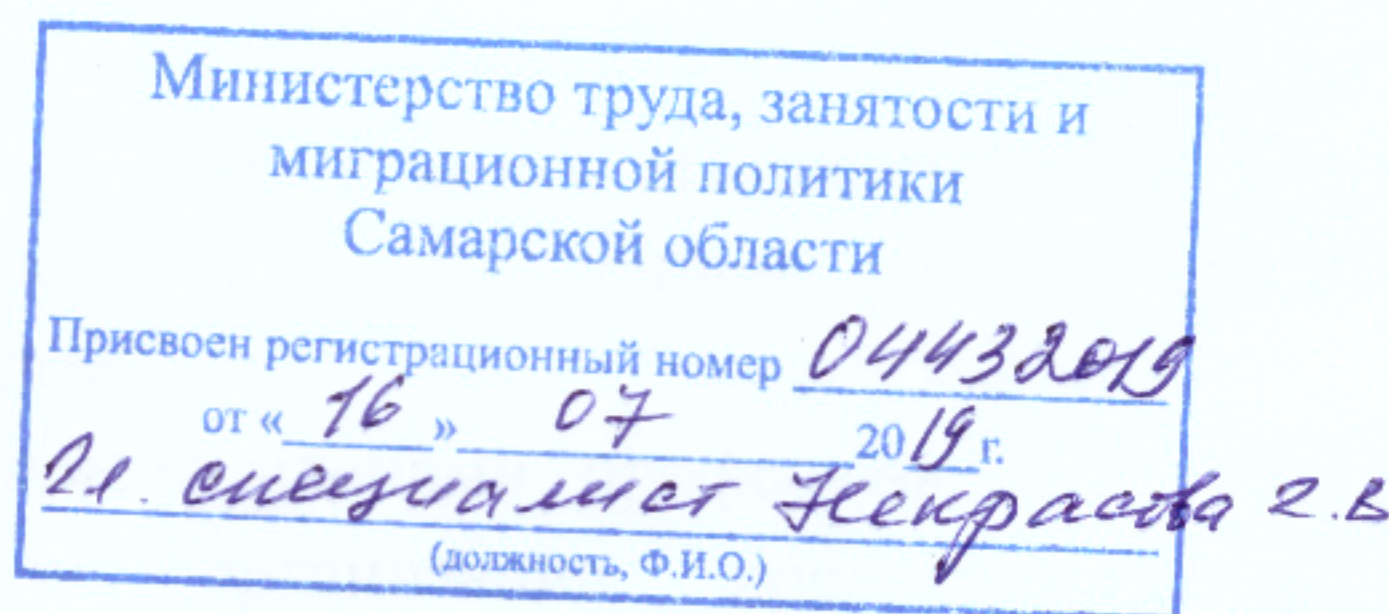
Директор  
ГБОУ СОШ № 5 «ОЦ»  
г. Новокуйбышевска



О.В. Кудряшова

### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 5 «Образовательный центр» имени М. П. Бочарикова города Новокуйбышевска городского округа Новокуйбышевск Самарской области  
на 2019-2022 годы



ПРИНЯТ:

на общем собрании работников

Протокол № 3 от

« 15 » 04 2019 г.



**государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средняя общеобразовательная школа № 5 «Образовательный центр» им. М. П. Бочарикова города Новокуйбышевска городского округа Новокуйбышевск Самарской области**

(ГБОУ СОШ № 5 «ОЦ» г. Новокуйбышевска)

446205, Российская Федерация, Самарская область, г. Новокуйбышевск, ул. Бочарикова, д. 86

Председатель  
первичной профсоюзной  
организации ГБОУ СОШ № 5  
«ОЦ» г. Новокуйбышевска

Директор  
ГБОУ СОШ № 5 «ОЦ»  
г. Новокуйбышевска

---

А.И. Летич

---

О.В. Кудряшова

### **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 5 «Образовательный центр» имени М. П. Бочарикова города Новокуйбышевска городского округа Новокуйбышевск Самарской области  
на 2019-2022 годы

**ПРИНЯТ:**

на общем собрании работников

Протокол № \_\_\_\_\_ от

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области средней общеобразовательной школе №5 «Образовательный центр» имени М. П. Бочарикова города Новокуйбышевска городского округа Новокуйбышевск Самарской области (далее – Учреждение).

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя Кудряшовой Ольги Валериевны, директора ГБОУ СОШ № 5 «ОЦ» г. Новокуйбышевска.

Работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя Летич Алены Игоревны, председателя Профсоюзного комитета ГБОУ СОШ № 5 «ОЦ» г. Новокуйбышевска.

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

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

Работодатель признает выборный орган первичной профсоюзной организации учреждения в лице его председателя полномочным представителем при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении учреждением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

1.5. Стороны договорились, что изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации порядке для его заключения (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и

положениями прежнего Коллективного договора.

1.6. При заключении Коллективного договора стороны руководствовались основными принципами социального партнерства:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения условий коллективного договора;
- контроль за выполнением принятого коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

1.7. Стороны пришли к соглашению, что в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, требующих учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, принимать локальные нормативные акты учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, при реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с директором Учреждения (ст. 43 ТК РФ).

При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ).

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

## **Раздел 2. ОПЛАТА ТРУДА, КОМПЕНСАЦИОННЫЕ И СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ**

2.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда в Учреждении. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором.

Заработная плата (оплата труда) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, и состоит из должностного оклада, компенсационных и иных обязательных выплат, а также стимулирующих выплат.

Оклады устанавливаются путем отнесения наименования профессий, должностей к профессиональной квалификационной группе должностей служащих и профессий рабочих.

2.2. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

2.3. Оплата труда работников Учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

2.4. Работодатель вправе устанавливать работникам стимулирующие надбавки к должностным окладам в соответствии локальным актом Учреждения «Положение о распределении стимулирующих выплат работникам».

2.5. Работодатель выплачивает работникам компенсационные доплаты в соответствии с законодательством.

2.5.1. Работа в сверхурочное время оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.5.2. Доплата за работу в ночное время работникам учреждения производится в размере 35 % должностного оклада за работу в нормальных условиях. Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов.

2.5.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5.4. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, установленной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату. (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Размер доплаты за поручаемую работнику дополнительную работу по другой

профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей), работу по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, её содержание и (или) объем устанавливается работодателем с письменного согласия работника.

2.5.5. Работнику устанавливаются иные обязательные выплаты из специальной части фонда оплаты труда (выплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученные за достижения в сфере образования).

2.6. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем два раза в месяц: заработная плата за первую половину месяца – 22 числа текущего месяца, и заработная плата за вторую половину месяца – 7 числа месяца, следующего за расчетным. За время отпуска заработная плата выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

2.7. Заработная плата выплачивается работникам по зарплатным пластиковым картам через отделения Сбербанка России или по заявлениям работников перечисляется на их счета в указанном ими банке.

2.8. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 ключевой ставки Центрального банка РФ о невыплаченных сумм за каждый день просрочки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

2.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работники имеют право приостановить работу, предупредив работодателя в письменной форме, на весь период до выплаты заработной платы.

2.10. Производить ежемесячные компенсационные выплаты в размере 50 рублей матерям или другим родственникам, фактически осуществляющими уход за ребёнком до достижения им возраста трех лет, состоящим в трудовых отношениях на условиях найма с учреждением на основании их заявлений одновременно с оформлением отпуска по уходу за ребенком (постановление Правительства Российской Федерации от 03 ноября 1994 года № 1206).

2.11. В случае образования экономии фонда оплаты труда вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения

заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат материальной помощи и других доплат работникам учреждения в соответствии с приказом директора.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам Учреждения материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

### **Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на срок, установленный трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством.

3.2. Трудовой договор при его заключении должен содержать условия обязательные для включения в него в соответствии со статьей 57 Трудового Кодекса Российской Федерации. В трудовом договоре могут предусматриваться иные дополнительные условия, не ухудшающие положения работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором.

3.3. В случае противоречий условий коллективного договора и трудового договора в отношении работников, действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работников.

3.4. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод работника на другую работу без его письменного согласия допускается лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

3.5. Стороны договорились, что при принятии решения о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

3.6. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению, работодатель не позднее чем за три

месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.7. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения Учреждения.

3.8. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата учреждения преимущественное право на оставлении на работе предоставляются работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается лицам, указанным в статье 179 Трудового Кодекса Российской Федерации, а также:

- Работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до назначения пенсии);
- Лицам, проработавшим в учреждении свыше 10 лет;
- Многодетным матерям (отцам)
- Одиноким матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- Одиноким отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- Родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- Награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

3.9. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.10. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ликвидирует все вакансии;
- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- ограничивает (не использует) или сокращает прием иностранной рабочей силы;
- приостанавливает найм новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.11. Работнику, получившему уведомление о сокращении численности или штата, по его заявлению предоставлять один свободный день в неделю с сохранением среднего заработка для поиска новой работы.

3.12. Лица, уволенные с работы по сокращению численности или штата, при прочих равных условиях, имеют преимущественное право на занятие открывшейся вакансии в учреждении в течение одного года после увольнения.

3.13. Работодатель обязуется при необходимости проводить профессиональную



подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям, в учебных центрах или в образовательных учреждениях.

3.14. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

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

4.1 Рабочее время и время отдыха работников Учреждения регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства, настоящим коллективным договором, графиками работы и другими локальными актами, утверждаемыми директором Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работников.

4.2 При регулировании рабочего времени и времени отдыха стороны исходят из того, что нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. № 1601.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников, являющихся инвалидами I и II группы, - 35 часов в неделю;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работу работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Работа педагогических, медицинских работников и работников культуры по совместительству регулируется Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Для работников школы и структурного подразделения «Центр детско-юношеский центр» возможна пятидневная и шестидневная рабочая неделя в соответствии с расписанием и графиком работы с двумя выходными днями суббота и воскресенье либо одним выходным – воскресенье (соответственно).

Сторожа (вахтерам) устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один календарный год. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов за учетный период, исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

Режим работы работников, работающих с суммированным учетом рабочего времени и в двухсменном режиме устанавливается графиками работы, которые доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения.

4.3 Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочей смены сокращается на один час, включая работников, работающих по сокращенному и неполному рабочему времени.

4.4 Сверхурочные работы могут проводиться по инициативе работодателя с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

4.5 Работа в выходные и праздничные дни запрещена кроме случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

4.6 Время перерыва на обед не входит в рабочее время.

Если невозможно по условиям работы установить перерыв, то работнику предоставляется возможность приема пищи с установлением места приема пищи. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

4.7 Работникам устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Лицам до 18 лет устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день (статья 267 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Инвалидам ежегодный отпуск предоставляется не менее 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов Российской Федерации»).

Педагогическим работникам общеобразовательных организаций устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Заместителям директора, руководителям структурных подразделений, в случае, если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой, устанавливается основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Работникам, работающим с вредными условиями труда устанавливается

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда в соответствии со статьей 117 Трудового Кодекса Российской Федерации. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска главного бухгалтера, завхоза и заместителя директора по АХЧ составляет 12 календарных дней (за ненормированный рабочий день)

4.8 При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (статья 120 ТК РФ).

4.9. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в учреждении.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до начала календарного года. График отпусков доводится до сведения работников.

О времени начала отпуска работники должны быть письменно извещены под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124- 125 ТК РФ.

4.10. По письменному заявлению работника работодатель обязан перенести отпуск на любой срок, согласованный с работником, если работнику не была своевременно произведена оплата отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

4.11 Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна их частей должна быть не менее 14 календарных дней.

4.12 Работникам предоставляются отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 Трудового Кодекса Российской Федерации.

## **Раздел 5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

5.1 Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности Учреждения. Ответственность за состояние условий и охраны труда в Учреждении берет на себя работодатель.

5.2 Работодатель берет на себя обязательство систематически информировать

каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха и других. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

5.3 Работодатель оплачивает за свой счет прохождение обязательных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров работников. На время прохождения медицинского осмотра за работником сохраняется средний заработок.

5.4 Работодатель и работники выполняют требования по охране труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.5 Избираются уполномоченные (доверенные) лица, а также комитет (комиссия) по охране труда в соответствии с локальными актами Учреждения.

5.6 Проводится проверка знаний требований охраны труда и обучения по охране труда руководителей и специалистов Учреждения, работников и уполномоченных (доверенных) лиц, членов комиссии (комитета) по охране труда.

5.7 Работодатель обеспечивает приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Работодатель обязан обеспечить применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

Работники обязаны правильно применять средства индивидуальной защиты (статья 214 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.8 Работодатель обеспечивает бесплатную выдачу работникам смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 17.12.2010г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»

## **Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ**

6.1 Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд занятости и на обязательное медицинское страхование в размере, определённом законодательством.

6.2 В случае временной нетрудоспособности работника первые три дня



временной нетрудоспособностью оплачиваются за счёт средств работодателя.

6.3 Работникам, имеющим ребёнка-инвалида по их письменным заявлениям и при предоставлении соответствующих документов, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в календарном месяце. Неиспользованные дополнительные оплачиваемые выходные дни не накапливаются и не переносятся на другой календарный месяц.

## **Раздел 7. ГАРАНТИРОВАННОСТЬ ПОЛОЖЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА**

7.1 Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации бесплатно на территории Учреждения необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого выборного органа профсоюзной первичной организации, а также для проведения собраний (конференций) работников, а также профсоюзных собраний (конференций).

7.2 Работники, входящие в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу или увольнению по инициативе работодателя без предварительного согласования выборного органа первичной профсоюзной организации, членом которого они являются, а руководители указанных органов – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

7.3 Работодатель на основании личных заявлений работников – членов профсоюза обеспечивает отчисление членских профсоюзных взносов из заработной платы и их перечисление профсоюзу через бухгалтерию Учреждения. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

7.4 Выборный орган первичной профсоюзной организации может беспрепятственно проводить работу по выявлению социально-экономических интересов работников, проводить анкетирование, собирать за пределами рабочего времени совещания, встречи, собрания различных групп работников. Работодатель обязуется способствовать проведению этой работы, по просьбе выборного органа первичной профсоюзной организации принимать участие в работе собраний.

7.5 Выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право на бесплатную, достоверную и полную информацию по любому вопросу, связанному с использованием труда и социальным положением работников. Работодатель обязуется предоставлять такую информацию профсоюзному комитету в согласованные сторонами сроки. По просьбе выборного органа первичной профсоюзной организации информация должна предоставляться в письменной форме.

7.6 В случае необходимости выборный орган первичной профсоюзной организации вправе запросить у работодателя объяснение о причинах принятия им того или иного решения в сфере действия коллективного договора. Срок

предоставления ответа на запрос согласовывается сторонами.

7.7 Представитель выборного органа первичной профсоюзной организации обязательно включается в состав комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве, а также в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации работников Учреждения.

7.8 Работодатель решает вопросы расходования средств социального страхования на оздоровление работников Учреждения совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации.

## **Раздел 8. ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ**

8.1. Гарантии и компенсации предоставляются работникам, обучающимся в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию.

8.2. Гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством, предоставляются работникам Учреждения, совмещающим работу с обучением, если работник получает образование соответствующего уровня впервые.

Гарантии и компенсации, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации предоставляются работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

8.3. Работнику учреждения, обучающемуся в нескольких образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются в связи с обучением в одном из них по выбору (работника).

## **Раздел 9. СРОК ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

9.1 Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

9.2 Ни одна из сторон, заключивших настоящий коллективный договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. До истечения срока действия коллективный договор может быть изменен и дополнен в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

9.3 Контроль исполнения настоящего коллективного договора осуществляет трудовой коллектив в лице выборного органа первичной профсоюзной организации и работодатель, а также соответствующие органы по труду.

9.4 Все споры, возникающие в связи с исполнением настоящего коллективного договора, разрешаются в установленном законом порядке.

9.5 Лица, виновные в нарушении обязательств настоящего коллективного

договора, несут ответственность в порядке, установленном действующим законодательством.

9.6 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после подписания его сторонами.

9.7 Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором всех, вновь поступающих на работу в Учреждение граждан при заключении с ними трудового договора.

9.8 Стороны один раз в год отчитываются перед трудовым коллективом о ходе выполнения коллективного договора.