

Представитель работодателя в лице директора Гребенчука Ивана Станиславовича, действующего на основании Устава, с одной стороны и представитель работников Горбачева Галина Алексеевна заключили соглашение о внесении изменений и дополнений в Коллективный договор ГБОУ ДОД ДООЦ «Жигули» о следующем: Изложить в следующей редакции:

Раздел VI изложить в следующей редакции:

пункт 6.4 Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме путем перечисления денежных средств на расчетные счета. За первую половину месяца выплачивается 18 числа текущего месяца, за вторую половину 4 числа следующего месяца. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

пункт 6.7.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику. В том числе в случае приостановке работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

Подписи сторон

От работников

Горбачев - Г.А. Горбачева  
« 06 » сентября 2017г.

От работодателя

И.С. Гребенчук  
« 06 » сентября 2017г.



**Изменение и дополнение к коллективному договору  
Государственного бюджетного образовательного  
учреждения дополнительного образования детей  
детского оздоровительно-образовательного  
(профильного) центра «Жигули» от 15.01.2015г.**



Г. Жигулёвск 2017г.

Работодатель, в лице его представителя директора ГБОУ ДОД ДООЦ «Жигули» Гребенчука Ивана Станиславовича, действующего на основании Устава, ИНН 6045005191 КПП 634501001, с одной стороны, и работники ГБОУ ДОД ДООЦ «Жигули» в лице председателя работников - Ляхович Татьяна Альфонсовна, с другой стороны, на основании решения трудового коллектива (Протокол общего собрания от 11.01.2018г. №1), в соответствии с ч.2 ст.43, ст.44 Трудового кодекса РФ пришли к следующему соглашению:

1. В связи с истечением срока действия Коллективного договора от 15.01.2015г., стороны согласились продлить его действие на срок 3 года, с 15.01.2018г. по 14.01.2021г., в той же редакции.

2. Изменения и дополнения действующего Коллективного договора производить по соглашению сторон в порядке, установленном п.1.8 Коллективного договора ГБОУ ДОД ДООЦ «Жигули» от 15.01.2015г.

3. Настоящие изменения вступают в силу с 15.01.2018 г.

Подписи сторон

От работников

 Ляхович Т.А.  
« 12 » января 2018г.



От работодателя

И.С. Гребенчук  
« 12 » января 2018г.

Изменение и дополнение к коллективному договору  
Государственного бюджетного образовательного  
учреждения дополнительного образования детей  
детского оздоровительно-образовательного  
(профильного) центра «Жигули» от 15.01.2015г.



ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
в департаменте трудовых отношений  
министерства труда, занятости и миграционной  
политики Самарской области

8. 11 20 18. Регистрационный № 24/2  
г.о. Жигулёвск, ул. Педяникова, 17 тел. (848-62) 3-34-85

Подпись: *Смирнов У.И.*

Г. Жигулёвск 2018г.

Принят  
общим собранием коллектива  
государственного бюджетного  
образовательного учреждения  
дополнительного образования детей  
детского оздоровительно – образовательного  
(профильного) центра «Жигули»  
15 января 2015 года.

## Коллективный договор

Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного  
образования детей детский оздоровительно-образовательный  
(профильный) центр «Жигули»



## Коллективный договор

Уведомительная регистрация коллективного договора проводится в соответствии со ст. 50 Трудового кодекса РФ М 197-ФЗ от 21.12.2001 г.

1. Наименование организации: государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детей детский оздоровительно-образовательный (профильный) центр «Жигули».
2. Организационно-правовая форма собственности – бюджетная, Самарская область. Стороны, подписавшие коллективный договор (Ф.И.О., должность): от имени работодателя - директор ГБОУ ДОД ДООЦ «Жигули» Гребенчук И.С., от имени работников – председатель общего собрания трудового коллектива главный бухгалтер Горбачева Г.А..
3. Численность работающих в организации на момент подписания договора: 26 человек.
4. Дата принятия коллективного договора: 15 января 2015 г.
5. Срок действия коллективного договора -3 года.
6. Коллективный договор представлен на 10 листах.
7. Количество разделов в договоре 10, в том числе:
  - общие положения;
  - трудовой договор;
  - профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников;
  - высвобождение работников и содействие их трудоустройству;
  - рабочее время и время отдыха;
  - оплата и нормирование труда;
  - гарантии и компенсации;
  - охрана труда и здоровья;
  - материальная ответственность и трудовая дисциплина работников;
  - контроль за выполнением коллективного договора.
8. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников сравнению с действующим законодательством: не установлены.

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

по регулированию социально-трудовых отношений на 2015-2018 г. между работодателем - директором ГБОУ ДОД ДООЦ «Жигули» Гребенчуком И.С. и работниками в лице председателя общего собрания трудового коллектива Горбачевой Г.А..

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБОУ ДОД ДООЦ «Жигули».

1.2. 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 учреждения дополнительного образования детей (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых социальных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя Горбачевой Г.А.;
- работодатель в лице директора ГБОУ ДОД ДООЦ «Жигули» Гребенчука И.С..

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения.

1.6. При реорганизации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

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

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

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

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем по согласованию с трудовым коллективом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда.

1.14. Стороны определяют следующие формы участия в управлении учреждением непосредственно работниками и через трудовой коллектив:

- учет мнения членов трудового коллектива;

- 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 иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

## **II. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения, и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Трудовой договор заключается с работником **в письменной форме** в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником заключается **на неопределенный срок**. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные **условия трудового договора**, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объем **учебной нагрузки** педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об образовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами с учетом мнения профкома. Верхний предел нагрузки не ограничивается.

2.6. По инициативе работодателя **изменение существенных условий трудового договора** допускается, как правило, только в связи изменениями организационных или технологических условий труда, при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции.

В течение года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем **в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца** (ст. 73, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.7. Работодатель или его полномочный представитель 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.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

## **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

### **3. Стороны пришли к соглашению в том, что:**

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



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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с перспективным планом.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.5. Создать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных учреждений дополнительного образования.

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

##### **4. Работодатель обязуется:**

4.1. Уведомлять работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не *позднее*, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Информировать орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работай в срок не менее чем за три месяца.

4.2. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

##### **4.3. Стороны договорились, что:**

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии); проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери, отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4.1. Высвобождаемым работникам предоставляются **гарантии и компенсации**, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при

появлении вакансий.

4.4.2. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## **V. Рабочее время и время отдыха**

### **5. Стороны пришли к соглашению о том, что:**

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным планом, графиком проведения профильных смен министерства образования и науки Самарской области, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

5.2. 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**.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - **не более 36 часов в неделю** за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом.

5.4. **Неполное рабочее время** - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. В связи с сезонной работой в учреждении устанавливается следующий режим работы:

с 1 января по 1 мая – пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (с 8 до 17 часов);

с 1 мая по 1 октября – шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (с 8 до 16 часов);

с 1 октября по 1 января – пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (с 8 до 17 часов).

При любом режиме работы обеденный перерыв устанавливается с 12 до 13 часов.

5.6. В учреждении устанавливается сменная работа для сторожей (круглосуточное дежурство). Работники чередуются по сменам равномерно. Переход из одной смены в другую определяется графиком сменности, утверждаемым администрацией. Назначение работника на работу в течение двух смен подряд запрещается.

5.7. **Работа в выходные и нерабочие праздничные дни** запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (в соответствии со ст.95 ТК РФ).

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников **к сверхурочным работам** только с их 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.

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

5.10. Очередность предоставления **оплачиваемых отпусков** определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения трудового коллектива не позднее, чем за две недели наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.11. **Работодатель обязуется:**

5.11.1. Предоставлять работникам **отпуск без сохранения заработной платы** в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 5 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
- на похороны близких родственников - 5 дней;
- работающим инвалидам - 3 дня.

5.11.2 Работникам - женщинам, имеющим одного и более детей в возрасте до 14 лет, предоставлять по их заявлению дополнительный отпуск сроком до 12 дней в году без сохранения заработной платы.

## **VI. Оплата и нормирование труда**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата работника ГБОУ ДОД ДООЦ «Жигули» представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (устанавливаемого Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей), компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

6.2. Стимулирующие выплаты работникам осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы. К видам стимулирующих выплат работникам учреждения относятся:

- надбавка за интенсивность и напряженность работы в зависимости от результативности и качества работы;
- премии за выполнение особо важных или срочных работ;
- премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- иные поощрительные выплаты.

6.3. Надбавки за интенсивность и напряженность работы устанавливаются при достижении работниками следующих значений эффективности труда:

- обеспечение качественной подготовки центра к оздоровительному сезону;
- своевременное решение вопросов по материально – техническому обеспечению образовательно - оздоровительного процесса;
- обеспечение санитарных норм, а также норм пожарной безопасности в учреждении;
- качественный и своевременный ремонт оборудования и транспорта;
- обеспечение сохранности материальных ценностей учреждения;
- эффективное решение нештатных вопросов и аварийных ситуаций.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

6.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

6.6. Изменение размеров должностных окладов, а также установление отдельных компенсационных и иных обязательных выплат осуществляется:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при увеличении объема работ – со дня возложения на работника дополнительных объемов.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. Работодатель обязуется:

6.7.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере средней заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

6.7.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

## **VII. Гарантии и компенсации**

Стороны договорились, что работодатель:

- 7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
- 7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).
- 7.3. Организует работникам учреждения в связи с удаленностью центра бесплатное питание (обеды).
- 7.4. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения.

## **VIII. Охрана труда и здоровья**

Работодатель обязуется:

- 8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний

работников (ст. 219 ТК РФ).

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.

8.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест (при наличии средств) и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда с последующей сертификацией.

8.3. 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, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда: правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).

8.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда.

8.14. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.15. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.16. Обеспечить прохождение обязательных медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.17. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.18. Приобретать путевки на лечение и отдых.

## **IX. Материальная ответственность и трудовая дисциплина работников.**

9.1. Работники учреждения обязаны бережно относиться к имуществу лагеря.

9.2. Материальная ответственность за ущерб, причиненный лагерю при исполнении трудовых обязанностей, возлагается на работника при условии, если ущерб причинен по его вине. Материальная ответственность ограничивается определенной частью заработка работника и не должна превышать полного размера причиненного ущерба.

9.3. Работники обязаны соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, соблюдать технологическую дисциплину, требования охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии, правила пожарной безопасности.

## **X. Контроль за выполнением коллективного договора**

Стороны договорились, что:

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

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников (не реже 1-го раза в год).

10.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

Принят на общем собрании трудового коллектива ГУДО о/л «Жигули» 15 января 2015 года.

Директор ГУДО о/л «Жигули»

И.С.Гребенчук



Председатель общего собрания трудового коллектива

*Горбачева*

Г.А. Горбачева