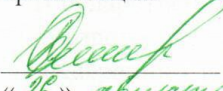


СОГЛАСОВАНО:  
Председатель профсоюзного  
комитета первичной профсоюзной  
организации

  
С. А. Зеленина  
«16» августа 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Начальник ФГКОУ «Пермское  
Суворовское военное училище»



В. А. Батмазов  
2016 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«ПЕРМСКОЕ СУВОРОВСКОЕ ВОЕННОЕ УЧИЛИЩЕ  
МИНИСТЕРСТВА ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»  
на 2016 – 2018 гг.



Коллективный договор принят на общем собрании работников ФГКОУ  
«Пермское суворовское военное училище Министерства обороны Российской  
Федерации» «16» августа 2016 г.

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном казённом общеобразовательном учреждении «Пермское суворовское военное училище Министерства обороны Российской Федерации» (далее по тексту – Училище) и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей на основе социального партнёрства в сфере труда (статья 40 Трудового кодекса Российской Федерации).

Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Трудовым Кодексом Российской Федерации, приказами Министра Обороны Российской Федерации, предусматривающими регулирование отношений в сфере труда, занятости и социальных гарантий работников, Соглашением между Командованием Ракетных войск стратегического назначения и Межрегиональной профсоюзной организацией Ракетных войск стратегического назначения и Войск воздушно-космической обороны профсоюза гражданского персонала Вооружённых Сил России № 106 от 20 мая 2014 г., Отраслевым соглашением между Профсоюзом гражданского персонала Вооружённых Сил России и Министерством обороны Российской Федерации на 2014-2016 гг.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

Федеральное государственное казённое общеобразовательное учреждение «Пермское суворовское военное училище Министерства обороны Российской Федерации», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице начальника Батмазова Виктора Александровича, и работники, в лице председателя профсоюзного комитета Зелениной Светланы Александровны, именуемого в дальнейшем «Представитель работников».

1.3. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнёрства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

1.4. Целью настоящего договора являются:

1.4.1. В части обязательств работодателя – обеспечение устойчивой деятельности, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, обеспечение сохранности имущества организации, учёт мнения представителя работников по проектам локальных нормативных актов, касающихся интересов работников.

1.4.2. В части обязательств представителя работников – защита интересов работников, в том числе в области условий и охраны труда, контроль за соблюдением законодательства о труде, реализация мероприятий,

обеспечивающих более эффективную деятельность работодателя, представление интересов работников в социальном партнёрстве при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Договора, а также при рассмотрении и разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров работников с работодателем.

1.4.3. В части обязательств работников – качественное и своевременное выполнение обязательств по трудовому договору, способствующих повышению эффективности труда, соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда, правил и инструкций по охране труда.

1.5. Коллективный договор заключён для решения следующих задач:  
обеспечения эффективной деятельности Училища;  
защиты прав и интересов работников Училища, в том числе и коллективных интересов;  
обеспечения согласованных условий организации и оплаты труда;  
создания современной системы профессионального роста и повышения квалификации работников Училища;  
придания цивилизованных форм разрешения конфликтных ситуаций, возникающих на разных уровнях взаимоотношений между работодателем, коллективом и отдельными работниками Училища.

1.6. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Училища независимо от стажа работы и режима занятости.

1.7. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством и отраслевым соглашением между профсоюзом гражданского персонала Вооруженных Сил России и Министерством обороны Российской Федерации (далее по тексту – отраслевое соглашение).

1.8. Взаимные обязательства сторон.

1.8.1. Работодатель признает представителя работников единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.8.2. Представитель работников обязуется воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

## **II. Трудовые отношения и трудовые договоры**

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату работы по занимаемой должности в соответствии со штатом, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.2. Трудовой договор с работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, отраслевым соглашением и коллективным договором.

2.4. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 Трудового кодекса Российской Федерации).

В Училище разрабатываются и утверждаются начальником Училища должностные инструкции для всех категорий работников.

2.5. При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для заместителей начальника училища - шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

2.6. Изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определённых сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.7. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации производится с учётом мотивированного мнения выборного представителя работников.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается выборный представитель работников.

### **III. Режим труда и отдыха**

3.1. Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели, работу с ненормированным рабочим

днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы, в том числе неполного рабочего дня, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, которые устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. На момент заключения коллективного договора в Училище действуют Правила внутреннего трудового распорядка, утверждённые начальником Училища 07 июля 2015 г.

Внесение изменений в Правила внутреннего трудового распорядка разрабатываются при участии представителя работников и утверждаются начальником Училища.

3.3. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени за учётный период. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для работника четырёх часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.4. По инициативе работодателя отдельные работники при необходимости могут привлекаться к выполнению своих трудовых и должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

3.5. Для лиц, моложе 18 лет, для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, а также для других отдельных категорий работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (статья 92 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению начальника Училища в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Училища в целом.

Работники привлекаются к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (статья 93 Трудового кодекса Российской Федерации).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объёма работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.8. При необходимости установления режима неполного рабочего времени в связи с сокращением объёма работ, а также об изменении других определённых сторонами условий трудового договора, работодатель обязуется в письменной форме предупредить работников не менее чем 2 месяца до их введения, а также сообщать причины, вызвавшие необходимость таких изменений (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.9. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников согласно действующему законодательству устанавливается 28 календарных дней, для преподавательского состава, воспитателей, заместителей начальника училища, руководителей структурных подразделений, деятельность которых связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью - 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 "О ежегодных основных удлинённых оплачиваемых отпусках").

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев; в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

3.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

3.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый работодателем с учётом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

3.12. Отдельным категориям работников, в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

3.13. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.14. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.15. Педагогические работники училища не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (статья 335 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.16. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем.

3.17. Работодатель:

на основании письменных заявлений отдельных категорий работников обязан предоставлять отпуска без сохранения заработной платы, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

обязан предоставлять работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери, дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней (статья 263 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.18. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин, а женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей до 3-х лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни.

#### **IV. Оплата и нормирование труда**

4.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

4.2. Зарботная плата работникам Училища устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда.

Форма и система оплаты труда, размеры должностных окладов работников Училища, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установлены приказом Министра обороны Российской Федерации от 23.04.2014 № 255 «О мерах по реализации в Вооружённых Силах Российской Федерации постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583», а также Положением об оплате труда работников, утверждённым начальником Училища 07 июля 2015г.

4.3. Изменения в Положение об оплате труда работников разрабатываются при участии представителя работников и утверждаются начальником Училища.

4.4. Работодатель обязуется:

4.4.1. Устанавливать каждому работнику размер должностного оклада, а также производить выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников Училища.

4.4.2. Устанавливать доплату работникам за счёт и в пределах фонда оплаты труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором.



Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

4.4.3. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. Заработная плата выплачивается в денежной форме 10 и 25 числа каждого месяца путем перечисления денежных средств на банковскую карту Работника.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Если работнику своевременно не была произведена оплата этого отпуска, он письменно уведомляет работодателя о своём несогласии использовать отпуск до получения причитающихся ему сумм. Начало отпуска в такой ситуации переносится до того времени, когда с работником произведут соответствующие расчёты.

4.4.4. При нарушении установленных сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трёхсотой действующей на это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно (статья 236 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.4.5. Оплачивать время простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада.

Время простоя по вине работника не оплачивается (статья 157 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.5. При увольнении работника выплата причитающихся ему сумм производится в день увольнения.

4.6. Должностные оклады педагогическим (ставки заработной платы) работникам устанавливаются в зависимости от наличия квалификационной категории, исходя из определяемой в соответствии со статьёй 333 Трудового кодекса Российской Федерации продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы).

Размер ставки заработной платы педагогическим работникам определяется из фактически установленных часов педагогической (преподавательской) работы (учебной нагрузки). При присвоении (изменении) квалификационной категории должностные оклады в новом размере устанавливаются педагогическим работникам с даты присвоения (изменения) квалификационной категории. По истечении срока действия квалификационной категории должностные оклады педагогическим

работникам устанавливаются в размерах как не имеющим квалификационной категории.

В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по должности «преподаватель», по которой работнику не установлена квалификационная категория, размер должностного оклада устанавливается с учётом имеющейся квалификационной категории по должности «учитель», но при условии совпадения профиля работы с профилем работы по имеющейся квалификационной категории.

4.7. Должностные оклады медицинским работникам в зависимости от присвоенной квалификационной категории устанавливаются при работе по той специальности, по которой им присвоена квалификационная категория. При присвоении (изменении) квалификационной категории должностные оклады в новом размере устанавливаются медицинским работникам с даты приказа руководителя соответствующей организации, при которой создана аттестационная комиссия о присвоении (изменении) квалификационной категории. По истечении срока действия квалификационной категории должностные оклады медицинским и фармацевтическим работникам устанавливаются в размерах как не имеющим квалификационной категории.

4.8. Специалистам, по должности которых предусмотрено внутридолжностное квалификационное категорирование по оплате труда, должностные оклады устанавливаются в зависимости от присвоенной квалификационной категории.

Для определения квалификационной категории специалистам училища, создается постоянно действующая аттестационная комиссия, состав которой утверждается приказом начальника училища. Порядок проведения аттестации специалистов определяется в соответствии с локальным нормативным актом училища. По результатам работы аттестационной комиссии приказом начальника училища работникам присваивается квалификационная категория по той специальности, по которой он работает. При присвоении (изменении) квалификационной категории должностные оклады в новом размере устанавливаются с даты присвоения (изменения) квалификационной категории.

При решении вопроса о присвоении категории работникам комиссия исходит из квалификационной характеристики должности, которая имеется в Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих (утверждённым постановлением Министерства труда РФ от 21 августа 1998 г. N 37). При этом учитываются степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, а также профессиональные знания, опыт практической деятельности, определяемый стажем работы по специальности и др.

4.9. Размеры тарифных ставок рабочих устанавливаются исходя из групп по размерам тарифных ставок, соответствующих присвоенному согласно

Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих (ЕТКС) квалификационному разряду, а также в зависимости от сложности выполняемой работы, напряженности нормированных заданий и норм обслуживания.

## **V. Охрана труда и здоровья**

### **5.1. Работодатель обязуется:**

5.1.1. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (статья 210 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.1.2. Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм, санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний (статья 219 Трудового кодекса Российской Федерации).

### **5.1.3. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда:**

- условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приёмов выполнения работ;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учёт в установленном законодательством порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.4. Предоставлять работникам в течение рабочего дня перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

### **5.2. Работник обязуется:**

5.2.1. Соблюдать требования охраны труда;

5.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

5.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

5.2.4. Немедленно извещать своего непосредственного начальника или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве,

или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

5.2.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

## **VI. Социальные гарантии и льготы для работников**

Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Работодатель обязуется предоставлять следующие социальные гарантии и льготы для работников при наличии фонда экономии оплаты труда:

6.1. Выплачивать работнику материальную помощь при увольнении в связи с выходом на пенсию, в том числе по болезни и инвалидности:

- со стажем работы в училище от 1 года до 5 лет - в размере должностного оклада;

- со стажем работы в училище от 5 до 10 лет - в размере двух должностных окладов;

- со стажем работы в училище свыше 10 лет - в размере трёх должностных окладов.

6.2. Выплачивать работнику (одному из родителей) материальную помощь в связи с рождением ребёнка - в размере 3 000 рублей на каждого ребёнка.

6.3. Выплачивать работнику (одному из работников) материальную помощь в связи с регистрацией брака впервые - в размере 3 000 рублей.

6.4. Выплачивать работнику материальную помощь в связи с юбилейными датами 50, 55, 60 лет, далее - по решению Работодателя - в размере 5 000 рублей.

6.5. Работнику, имеющему ребёнка - первоклассника предоставляется один нерабочий день в День знаний (1 сентября) или в другой первый день начала занятий с сохранением заработной платы.

6.6. Предоставлять работнику по случаю регистрации брака, рождения ребёнка, смерти близких родственников отпуск до пяти календарных дней, один из которых предоставлять с сохранением заработной платы, а остальные – без сохранения заработной платы.

6.7. Освобождает от основной работы членов профсоюза для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учёбы, участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов с сохранением средней заработной платы за время участия в указанных мероприятиях.

## **VII. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор**

7.1. Изменения и дополнения Договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

7.2. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая сторона Договора.

7.3. Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров по внесению изменений или дополнений в Договор, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей со своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днём начала коллективных переговоров является день, следующий за днём получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа (статья 36 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.4. Изменения и дополнения вносятся только по взаимному согласию сторон.

7.5. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.6. Изменения и дополнения, внесённые в Договор, подлежат уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду в течение семи дней со дня их подписания сторонами.

## **VIII. Контроль выполнения коллективного договора**

8.1. Контроль выполнения Договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

8.2. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны представлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (статья 51 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.3. Один раз в год стороны отчитываются о выполнении обязательств по коллективному договору на общем собрании трудового коллектива.

8.4. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства Коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения Коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

## **IX. Заключительные положения**

9.1. Стороны договариваются, что текст Договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

9.2. При приёме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

9.3. Договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации (статья 50 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.4. Настоящий Договор заключён сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

9.5. Стороны взаимодействуют по вопросам соблюдения трудовых прав, обмениваются информацией и принимают решения, направленные на развитие и укрепление социального партнерства.