

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР


муниципальное бюджетное учреждение  
«Гурьевский центр психолого-педагогической,  
медицинской и социальной помощи «Доверие»  
(МБУ «Гурьевский центр «Доверие»)

(полное наименование организации в соответствии с уставом)

на 2020 – 2023 годы (три года)

## Представитель работодателя

директор МБУ «Гурьевский  
центр «Доверие»

 Е.В. Пачкова  
(подпись) (инициалы, фамилия)

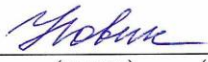
«01» сентября 2020 г.

МП



## Представитель работников

председатель Совета органа общественной  
самодеятельности

 И.В. Новик  
(подпись) (инициалы, фамилия)

«01» 09 2020 г.

г. Гурьевск, 2020г.

## Раздел 1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее — Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **муниципальном бюджетном учреждении «Гурьевский центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Доверие»** (далее — центр) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице его представителя - директора МБУ «Гурьевский центр «Доверие» Пачковой Елены Владимировны (далее Работодатель).

Работники МБУ «Гурьевский центр «Доверие» в лице их представителя - председателя Совета органа общественной самодеятельности Новик Инессы Владимировны (далее СООС).

1.2. Предмет Договора.

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.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников центра.

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение \_\_\_ дней после его подписания. СООС обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения 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. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

### **Раздел 1. Трудовой договор. Трудовые отношения.**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом центра и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

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.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется работодателем в бумажном или электронном виде на выбор работника – в течение 2020 года, в электронном виде – с 2021 года.

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем рабочей нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора и объем рабочей нагрузки (педагогической работы) могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Объем рабочей нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», исходя из штатного расписания, количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в центре с учетом мнения общего собрания работников.

2.6. Педагогическая работа на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.7. Уменьшение или увеличение объема педагогической работы педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя центра, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

— восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту педагогическую работу;

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

2.8. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение режима работы центра, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 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 (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.

2.9. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания 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 центре.

2.10. Работодатель обязан предоставлять работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом, указанным в заявлении работника:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;

- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя).

Сведения о трудовой деятельности предоставляются: в период работы; не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления; при увольнении - в день прекращения трудового договора. Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту работодателя.

Сведения о трудовой деятельности не предоставляются работнику, если в отношении него ведется трудовая книжка в соответствии со (ст. 66 ТК РФ).

2.11. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

2.12. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, письменно предупредив об этом работодателя за две недели. По истечении указанного срока предупреждения об увольнении сотрудник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать ему трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя) и произвести с ним расчет. По договоренности между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут в срок, о котором просит работник.

2.13. Срочный трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника, по соглашению сторон и иным основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

2.14. Прекращение трудового договора оформляется приказом по организации. Днем увольнения считается последний день работы, за исключением случаев, когда сотрудник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством сохранялось место работы (должность).

### **Раздел 3. Оплата и нормирование труда. Гарантии и компенсации**

Стороны исходят из того, что:

3.1. Оплата труда работников центра осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Гурьевского городского округа, утверждённым Постановлением главы местного самоуправления, а также локальными нормативными актами центра.

3.2. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме путём перечисления на указанный работником лицевой счет в банке за счет работодателя на условиях, определенных коллективным договором или

трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ч.3 ст.136 ТК РФ).

3.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается «Правилами внутреннего трудового распорядка», «Коллективным договором» или Трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Выплата заработной платы за первую половину месяца производится 20 числа текущего месяца, окончательный расчёт за отработанное время производится 5 числа текущего месяца. Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, ее необходимо выплатить накануне этого дня (ч.6 ст.136 ТК РФ).

3.4. На педагогических работников на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

3.5. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе сверхурочную работу и в других случаях, устанавливается с соблюдением процедуры учета мнения СООС (ст.372 ТК РФ) на основании решения общего собрания работников центра.

3.6. Оплата работы в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается согласно статье 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.7. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

3.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного Региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области».

3.9. При выполнении работ с вредными и/или опасными условиями труда к окладам работников производятся доплаты на основании результатов специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда).

3.10. Система оплаты труда в центре устанавливается по категориям работников, согласно Положению об оплате труда работников (Приложение № 2).

3.11. Заработная плата работников состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, зависит от

квалификации сотрудника, сложности работы, количества и качества затраченного труда, устанавливается в пределах фонда оплаты труда Центра.

3.12. Педагогическим работникам центра повышаются базовые оклады на 20% за специфику работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья, с детьми с отклоняющимся (девиантным) поведением.

3.13. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты в размере, определенном соглашением сторон трудового договора, согласно Положению об оплате труда работников.

3.14. Отдельным работникам устанавливаются надбавки и доплаты к должностным окладам согласно Положению об оплате труда работников за:

- отраслевые и государственные награды в области образования;
- расширение зоны обслуживания и работу, не входящую в функциональные обязанности по должности работника, но необходимая для организации образовательного процесса в центре и повышающую качество предоставления услуг центра – до 50 % от базового оклада.

3.15. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- ежемесячные стимулирующие выплаты по результатам работы;
- доплаты на определенный срок за выполнение особо важных/сложных и срочных работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.16. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в соответствии с законодательством.

3.17. Производится оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях:

- учитель-логопед, учитель-дефектолог, логопед, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии;
- педагог-психолог, преподаватель психологии, социальный педагог (с базовым психологическим образованием) при совпадении профиля работы по основной должности;
- а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

3.18. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их

требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и её прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

3.19. В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

3.20. Центр может вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

3.21. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счёт применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест.

### **3.22. Гарантии и компенсации**

1) Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук в соответствии со ст.ст. 173-177 ТК РФ:

2) Организовывает профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности) не реже чем один раз в три года;

3) В случае направления работника для повышения квалификации сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

4) Предоставляет 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.

5) Предоставляет 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, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием.



б) Участвует в проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливает работникам соответствующие полученным квалификационным категориям персональные выплаты со дня вынесения решения главной аттестационной комиссией.

#### **Раздел 4. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости**

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом СООС не менее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников — работодатель не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и СООС информацию о возможном массовом увольнении.

4.2. 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 организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения СООС.

4.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категории, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за один год до пенсии);
- проработавшим в центре более 3 лет.

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

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

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- 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.

4.6. Работодатель содействует работникам, желающим пройти подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование.

## **Раздел 5. Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в Правилах внутреннего трудового распорядка (приложение № 1), графиках работы, графиках отпусков.

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

5.3. Для педагогических работников 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 нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом:

- для педагогов-психологов – 36 часов в неделю, при этом 24 часа – практическая работа с населением, 12 часов – методическое время, в которое работник не обязан находиться на рабочем месте;

- для социальных педагогов – 36 часов в неделю, методическое время определяется работодателем, исходя из содержания педагогической работы и закрепляется в трудовом договоре;

- для учителей-логопедов, учителей-дефектологов – 20 часов в неделю.

5.4. В центре установлена пяти и шестидневная рабочая неделя:

- для административно-хозяйственного и обслуживающего персонала – 5-дневная рабочая неделя;

- педагогические работники в зависимости от педагогической нагрузки, режима работы центра и по согласованию сторон могут иметь 2-х, 3-х, 4х, 5-и и 6-дневную рабочую неделю.

5.5. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной (или сокращенной) рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.6. 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 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.7. Время для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не может быть менее 30 минут.

5.8. Педагогическим работникам (педагогам-психологам и социальным педагогам) предоставляется один свободный день в месяц для повышения квалификации и методической работы, а также для участия в методических объединениях района (при условии, если методическое время не предусмотрено в режиме работы специалиста).

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения общего собрания работников и СООС, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.10. Продление, перенесение, разделение отпуска и замена оплачиваемого отпуска денежной компенсацией производится с согласия работника в соответствие со статьями 124-126 ТК РФ.

5.11. Педагогическим работникам устанавливается удлиненный оплачиваемый отпуск 56 дней.

5.12. Предоставляются работникам дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в случаях:

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем;

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до достижения им возраста 18 лет, одиноким матерям или одиноким отцам, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет, продолжительностью до 14 календарных дней. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы предоставляется для создания благоприятных условий для воспитания детей и обеспечения детям благоприятных условий для отдыха.

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;

- при рождении ребенка в семье 5 календарных дней;

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 2 календарных дня;

- в связи с переездом на новое место жительства 2 календарных дня;

- в случае регистрации брака работника (детей работника) 5 календарных дней;

- на похороны близких родственников 5 календ дней;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

Отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску либо использован отдельно как полностью, так и по частям. Перенос отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.13. Педагогическим работникам предоставляется длительный не оплачиваемый отпуск сроком на один год не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы с сохранением рабочего места по личному заявлению. (Приказ Минобрнауки РФ от 31 мая 2016 года N 644

«Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»).

5.14. Педагогические работники должны приходить на рабочее место не менее чем за 10 минут до начала занятий.

## **Раздел 6. Охрана т труда.**

### **6. Работодатель обязуется:**

6.1. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство услуг.

6.2. 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).

6.3. Для реализации этого права составить План мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Приложение № 3) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.4. Проводить со всеми поступающими, 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.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда ежегодно на начало учебного года.

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

6.6. Приобретать и выдавать за счет средств организации работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты (СИЗ), а также обеспечивать их бесплатными моющими и обезвреживающими средствами (Приложение ).

6.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

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

6.9. Проводить специальную оценку рабочих мест по условиям труда в соответствии с нормативными документами.

6.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками центра на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника на это время работник с его согласия может быть переведен

работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

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

6.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения СООС.

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

6.14. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены СООС.

6.15. Осуществлять совместно с комиссией контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Плана мероприятий по охране труда.

6.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению (ст. ТК РФ 370).

6.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических 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. (Приложение 6)

6.18. С целью улучшения работы по пожарной безопасности работодатель обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности центра в соответствии с требованиями законодательства:

- Организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС России.
- Обеспечивает учреждение нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности.
- Разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара.
- Доводит схемы и инструкции по эвакуации до работников.
- Организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие.
- Организует и проводит инструктажи по пожарной безопасности в центре.
- Организует наглядную агитацию и пропаганду, направленную на обеспечение пожарной безопасности, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с табакокурением.

- Осуществляет систематические осмотры помещений центра по обеспечению пожаробезопасной обстановки (недопущение захламленности, складирования строительных и горючих материалов и т.д.).

#### **6.19. Стороны договорились:**

- По результатам проверок совместно с СООС корректировать и отрабатывать планы эвакуации на случай возникновения пожаров.
- Содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности.
- Совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасении людей.

**6.20. Работники обязуются** соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, пожарной безопасности, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, пожарной и антитеррористической безопасности;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования). Приложение 6.

### **Раздел 7.**

## **СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ**

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами центра в образовательных целях.

7.3. Осуществляет из средств экономии дополнительные выплаты:

- материальную помощь (Приложение 2);
- всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения.

7.4. В соответствии с законодательством РФ:

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере;
- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;
- получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;

- передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

7.5. Работодатель возмещает расходы, связанные со служебными командировками работникам центра в размерах, утвержденных нормативными документами Гурьевского городского округа.

7.6. В случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон.

## **Раздел 8. Гарантии деятельности СООС**

Работодатель обязуется:

8.1. Предоставлять СООС оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение для обеспечения деятельности.

8.2. Предоставлять в установленном законодательством порядке СООС информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

8.3. Предоставлять СООС возможность проведения собраний (в рамках общего собрания работников) заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение.

## **Раздел 9. Заключительные положения.**

9.1. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

9.2. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с коллективным договором.

9.3. Изменения и дополнения в течение срока действия коллективного договора принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

9.4. Ежегодно в декабре стороны информируют работников на общем собрании о ходе выполнения коллективного договора.

9.5. В случае невыполнения работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

9.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют Стороны социального партнерства, их представители, соответствующий орган по труду (Министерство социальной политики Калининградской области) в согласованных порядке, формах и сроках.

9.7. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.8. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.9. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

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

## **ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка.

Приложение 2. Положение об оплате труда и стимулировании работников.

Приложение 3. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Приложение 4. Перечень профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное обеспечение санитарной одеждой, специальной одеждой и СИЗ.

Приложение 5. Перечень профессий и должностей, которым положена бесплатная выдача смывающих и обезвреживающих средств.

Приложение 6. Перечень профессий и должностей, для которых обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров.