

Запись за № 15-КД

## Раздел 1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: государственное автономное учреждение социального обслуживания Свердловской области «Социально – реабилитационный центр для несовершеннолетних Ревдинского района», именуемое далее «Работодатель», в лице директора Щербаковой Елены Викторовны и работники организации, в лице уполномоченного специалиста по социальной работе Галеутдиновой Екатерины Игоревны.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в государственном автономном учреждении социального обслуживания Свердловской области «Социально – реабилитационный центр для несовершеннолетних Ревдинского района» на основе согласования взаимных интересов.

1.3. Предметом коллективного договора является: правовое регулирование социально-трудовых отношений между работодателем и работниками; выполнение работодателем принимаемых на себя дополнительных обязательств по оплате труда, обеспечению занятости работников, охране труда и социально-бытовых льготах и гарантиях.

1.4. Стороны коллективного договора принимают на себя обязательства по выполнению договора.

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

1.6. Представитель от трудового коллектива специалист по социальной работе Галеутдинова Екатерина Игоревна осуществляет защиту индивидуальных прав, в том числе установленных настоящим коллективным договором, в отношении всех работников учреждения.

1.7. Настоящий коллективный договор разработан равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.8. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договора (эффективные контракты), заключаемые с работниками не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

1.9. Работодатель обязуется на общем собрании работников информировать работников о перспективах развития учреждения.

1.10. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 1 октября 2019 года и действует в течение трех лет до момента заключения нового коллективного договора.

1.11. В договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения в порядке, установленном законом о коллективных договорах и соглашениях, которые оформляются приложениями к коллективному договору.

1.12. В соответствии со статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации коллективный договор в течение семи дней со дня подписания



направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

На территории городского округа Ревда уведомительную регистрацию осуществляет государственное казенное учреждение службы занятости населения Свердловской области «Ревдинский центр занятости».

## **Раздел 2. Трудовые отношения.**

2.1. При поступлении Работника на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора (эффективного контракта) в письменной форме, в 2 – х экземплярах по одному для каждой из сторон.

При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, инструкцией по технике безопасности, политикой в области качества и социальной ответственности, кодексом профессиональной этики и служебного поведения, с правилами, положениями, инструкциями по охране труда, по пожарной безопасности, с антикоррупционной политикой учреждения, с документами по антитеррористической защищенности, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет, который оформляется в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязуется оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.4. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора (эффективного контракта). Перевод на другую работу без согласия Работника допускается в случаях, предусмотренных статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. При заключении трудового договора (эффективного контракта) соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать 3-х месяцев, для руководителя, главного бухгалтера и их заместителей не более 6 месяцев. Испытание при приеме на работу не устанавливается для категорий Работников, указанных в статье 70 Трудового кодекса Российской Федерации. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель вправе до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание.

2.6. В период срока испытания на работников распространяются все положения настоящего коллективного договора.

2.7. Срок испытания не устанавливается:

- в отношении работников, обучающихся последний год в профильных и высших образовательных учреждениях;
- работникам, с которыми заключается срочный трудовой договор.



2.8. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

2.9. Работодатель обеспечивает защиту, обработку и передачу персональных данных работника в соответствии с требованиями, предъявляемыми Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 27.06.2006 N 152-ФЗ "О персональных данных" и иными нормативными правовыми актами.

2.10. органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров работников является Комиссии по трудовым спорам, создаваемые в учреждении в соответствии с требованиями, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации. Работодатель обязуется обеспечить организационно – техническую деятельность комиссии (предоставить помещение и создать условия для ее работы).

### **Раздел 3. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.**

3.1. Прием на работу, профессиональная деятельность, прекращение трудового договора, освобождение от замещаемой должности и увольнение с работы, трудовая дисциплина и иные условия труда регулируются Конституцией РФ, трудовым законодательством РФ, трудовыми договорами (эффективными контрактами), служебным распорядком и иными нормативно-правовыми актами. Работодатель принимает меры по обеспечению полной и стабильной занятости и использованию работников в соответствии с профессией (должностью), квалификацией, согласно трудового договора (эффективного контракта).

3.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием трудового коллектива.

3.3. Стороны обязуются совместно разрабатывать программы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации, ухудшения финансово – экономического положения учреждения.

3.4. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 2 месяца, уведомить трудовой коллектив о принятии решения о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства и не менее чем за 3 месяца о массовом высвобождении работников. О предстоящем высвобождении работники должны быть предупреждены под расписку не менее чем за 2 месяца.

3.5. При сокращении численности штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи.

3.6. Работникам, получившим уведомления о предстоящем сокращении их должности, предоставляется по их просьбе 1 день в неделю для поиска работы. Такой день не является рабочим и оплате не подлежит.

3.7. При увольнении в связи с сокращением штата работнику выплачивается денежное содержание по ранее замещаемой должности в соответствии с действующим законодательством.



3.8. Разрабатывать совместно с трудовым коллективом план повышения квалификации и подготовки кадров.

3.9. Заключение договора со службой занятости города о подготовке рабочих профессий и направлении в государственное автономное учреждение социального обслуживания Свердловской области «Социально – реабилитационный центр для несовершеннолетних Ревдинского района» кадровых рабочих на имеющиеся вакансии.

3.10. Содействовать работникам, желающим повысить свою квалификацию, пройти переподготовку, приобрести другую профессию.

3.11. Создавать условия для профессиональной подготовки, переподготовки повышения квалификации работников учреждения, в том числе работников предпенсионного и пенсионного возраста, также женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.12. Разрабатывать и реализовывать мероприятия, предусматривающих сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников, социальную защиту, улучшение условий труда и иные льготы.

#### **Раздел 4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Рабочее время и время отдыха работников регулируется в соответствии с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утверждаемыми Работодателем по согласованию с представителями трудового коллектива.

4.2. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагога дополнительного образования установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ, приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601).

Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ст. 23 № 181 – ФЗ от 24.11.1995 г., с изменениями и дополнениями).

4.3. Для работников учреждения устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с общими выходными днями – суббота и воскресенье. Перерыв для отдыха и питания в учреждении устанавливается с 12.00 до 12.30 часов.

4.4. В целях более эффективного использования рабочего времени и улучшения оказываемых услуг, в Учреждении устанавливается сменная работа для следующих категорий работников:

- повара;
- младшие воспитатели;
- воспитатели;
- сторожа – вахтеры.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. Ночным считается время с 22 часов до 06 часов.

##### Продолжительность перерыва для отдыха и приема пищи:

- перерыв для отдыха и питания сторожей – вахтеров - 1 час в течение смены;
- перерыв для отдыха и питания воспитателей - 1 час в течение смены, одновременно с воспитанниками учреждения в специально отведенном для этой



цели помещении (столовой) (приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

- перерыв для отдыха и питания поваров и младших воспитателей входит в рабочее время смены.

Для работающих по сменному графику, в том числе при работах по внутреннему совместительству вводится суммированный учет рабочего времени, с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период при суммированном учете рабочего времени составляет три месяца.

Нормальное число рабочих часов за учетный период исчисляется по расчетному графику исходя из 40 – часовой рабочей недели.

При подсчете нормы рабочего времени для конкретного работника за учетный период часы, приходящиеся на периоды, когда работник не работал, но за ним сохранялось место работы (временная нетрудоспособность, все виды отпусков и т.п.), подлежат исключению.

Подсчет фактически отработанных работником часов производится ежедневно с нарастающим итогом суммарно за учетный период.

Общая продолжительность фактической работы конкретного работника в целом за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов. При работах по совместительству не должна превышать половины нормы рабочего времени за учетный период.

4.5. В учреждении по соглашению между сторонами может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя, по согласию с Коллективом, с письменного согласия работника, кроме работников, работающих по графику. 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 (статья 153 ТК РФ).

4.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (статья 95 ТК РФ).

4.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения коллектива (представителей) (статья 123 ТК РФ). Работодатель утверждает график не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и стороны доводят его до сведения всех работников.

4.8. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работников. О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала, под роспись (статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.9. Изменение даты начала отпуска возможно только по согласию сторон трудового договора с учетом мнения коллектива.

4.10. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней.



цели помещения (столовой) (приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

- перерыв для отдыха и питания поваров и младших воспитателей входит в рабочее время смены.

Для работающих по сменному графику, вводится суммированный учет рабочего времени, с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

Учетный период при суммированном учете рабочего времени составляет три месяца.

Нормальное число рабочих часов за учетный период исчисляется по расчетному графику исходя из 40 – часовой рабочей недели.

При подсчете нормы рабочего времени для конкретного работника за учетный период часы, приходящиеся на периоды, когда работник не работал, но за ним сохранялось место работы (временная нетрудоспособность, все виды отпусков и т.п.), подлежит исключению.

Подсчет фактически отработанных работником часов производится ежедневно с нарастающим итогом суммарно за учетный период.

Общая продолжительность фактической работы конкретного работника в целом за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов.

4.5. В учреждении по соглашению между сторонами может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя, по согласию с Коллективом, с письменного согласия работника, кроме работников, работающих по графику. 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 (статья 153 ТК РФ).

4.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (статья 95 ТК РФ).

4.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения коллектива (представителей) (статья 123 ТК РФ). Работодатель утверждает график не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и стороны доводят его до сведения всех работников.

4.8. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работников. О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала, под роспись (статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.9. Изменение даты начала отпуска возможно только по согласию сторон трудового договора с учетом мнения коллектива.

4.10. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней.



Педагогу дополнительного образования предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня (ст. 334 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466).

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск 30 календарных дней (ст. 23 № 181 – ФЗ от 24.11.1995 г., с изменениями и дополнениями).

4.11. Дополнительные ежегодные отпуска предоставляются следующим категориям работников:

а) за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ, Постановление Правительства Свердловской области № 209 – ПП от 30.03.2004 г. «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Свердловской области»):

- директору – 3 календарных дня,
- заместителю директора - 3 календарных дня,
- главному бухгалтеру – 3 календарных дня,
- бухгалтеру – 3 календарных дня,
- заведующему отделением – 3 календарных дня,
- водителю – 3 календарных дня.

4.12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

4.13. Компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается только при увольнении.

4.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (статья 128 ТК РФ):

- участникам великой отечественной войны – до 35 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- работникам, имеющим детей-инвалидов, в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней в году;
- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней в году.
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

4.15. Перенесение отпуска без сохранения заработной платы (по основаниям ст. 128 ТК РФ) на следующий рабочий год не допускается.

4.16. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительные перерывы для кормления детей (ст. 258 Трудового кодекса Российской Федерации).



4.17. Применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством (ст. 99 ТК РФ).

## **Раздел 5. Оплата труда**

5.1. Работодатель обязуется производить оплату труда работников в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в соответствии с постановлением Правительства Свердловской области от 23.03.2017 г. № 170 – ПП «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Свердловской области», с изменениями и дополнениями от 14.09.2017 г. № 668 – ПП, от 16.08.2018 г. № 532 – ПП, от 07.03.2019 г. № 144 - ПП.

5.2. Минимальный уровень заработной платы работников учреждения не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной Соглашением о минимальной заработной плате в Свердловской области.

5.3. Оплата труда работников осуществляется на основе должностных окладов повременно-премиальной системы оплаты труда работников бюджетной сферы.

5.4. Основными критериями при проведении аттестации служат:

- квалификация работника;
- результаты, достигнутые им при исполнении трудовой функции.

5.5. Доплаты, надбавки и другие выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются в пределах экономии фонда оплаты труда.

5.6. Определение размеров доплат, надбавок и премий, порядок их выплаты осуществляются в соответствии с нормативными локальными актами учреждения:

- Положением об оплате труда работников государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Социально – реабилитационный центр для несовершеннолетних Ревдинского района» (Приложение № 2),
- Положением о выплатах компенсационного и стимулирующего характера работников государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Социально – реабилитационный центр для несовершеннолетних Ревдинского района» (приложение № 3),
- Положением о материальной помощи работникам государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Социально – реабилитационный центр для несовершеннолетних Ревдинского района» (приложение № 4),
- Положением о премировании работников государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Социально – реабилитационный центр для несовершеннолетних Ревдинского района» (приложение № 5).

5.7. Стороны пришли к соглашению, что Работодатель, за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников (в случае болезни, отпуска, командировки и по другим причинам),



устанавливает доплату до 100% оклада по основной работе с учетом отработанного времени, в пределах экономии фонда оплаты труда.

5.8. При отклонении от нормальных условий труда, Работодатель обязуется производить доплаты:

- за работу в ночное время в размере 20 % должностного оклада, работникам занимающим должности (профессии): воспитатель, сторож - вахтер;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, или иные особые условия труда – в размере 35 процентов от должностного оклада;
- за работу в выходные дни - работникам, получающим оклад (должностной оклад) – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.9. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха, кроме работников, работающих по скользящему графику. В этом случае, работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.10. Оплата труда совместителей производится за фактически выполненную работу. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени.

5.11. Для инвалидов I и II групп в условиях сокращенной продолжительности рабочего времени (не более 35 часов в неделю) сохраняется полная оплата труда (ст. 23 № 181 – ФЗ от 24.11.1995 г., с изменениями и дополнениями).

5.12. При суммированном учете рабочего времени по истечении и по итогам учетного периода на основании табелей учета рабочего времени, оплачиваются рабочие часы, отработанные сверх нормы рабочего времени за учетный период в соответствии с действующим законодательством. Оплата труда производится ежемесячно по фактически отработанному в расчетном месяце времени.

5.13. Заработная плата в организации выплачивается не реже, чем 2 раза в месяц: за первую половину – 25 числа текущего месяца, окончательный расчет – 10 числа следующего месяца. Одновременно с выплатой заработной платы работникам выдаются расчетные листки (приложение № 6).

5.14. Работодатель обязуется в случае задержки выплаты заработной платы на 1 и более дней проинформировать коллектив учреждения о причинах данной задержки.

5.15. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производится в день увольнения работника.

## **Раздел 6. Условия и охрана труда.**

6.1. Работодатель берет на себя ответственность и обязанности по обеспечению безопасных и здоровых условий труда работников организации.



6.2. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля над их выполнением, Работодатель с коллективом (представителями) создает комиссию по охране труда.

6.3. Работодатель создает необходимые условия по охране труда, обеспечивает их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

6.4. Рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда работников организации, и вырабатывать меры по их улучшению.

6.5. Обеспечить своевременное и качественное проведение инструктажей по охране труда.

6.6. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; Обеспечить обучение лиц, поступающих на работу, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

6.7. Работодатель организует проведение периодических (в процессе трудовой деятельности) медицинских осмотров. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных предварительных, периодических медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

Затраты на предварительный медицинский осмотр при устройстве на работу осуществляются гражданином самостоятельно. По истечении 3 — х месяцев с даты устройства на работу в течение текущего календарного года работодатель по заявлению работника возмещает работнику расходы за предварительный медицинский осмотр.

6.8. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Свердловской области об охране труда обязуется предоставлять работникам информацию о состоянии условий труда на рабочем месте.

6.9. Проводить специальную оценку условий труда.

6.10. По каждому несчастному случаю на производстве, Работодатель создает комиссию по его расследованию, с привлечением представителей учреждения, выявляют обстоятельства и причины несчастного случая, разрабатывают мероприятия по предупреждению производственного травматизма. Акт о несчастном случае в трехдневный срок, после окончания расследования, выдается Работодателем потерпевшему или его представителю.

6.11. Работники обязуются:

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;



- проходить обязательные предварительные (при устройстве на работу), периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя;
- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

6.12. Ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, включая выделение необходимых для их реализации средств.

6.13. Работодатель обязуется:

- В соответствии с Федеральными законами от 28.12.2013 N 421-ФЗ, N 426-ФЗ организовать проведение специальной оценки условий труда, обеспечить безопасность работников в процессе их трудовой деятельности и права работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.
- Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся им средствах индивидуальной защиты.
- Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) в соответствии со ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации.
- Обеспечить приобретение и выдачу работникам специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

## **Раздел 7. Социальные гарантии.**

7.1. Работодатель обязуется

- обеспечить обязательное социальное, медицинское и пенсионное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами.

7.2. Обеспечить проведение мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни. Содействовать проведению иммунизации, вакцинопрофилактики работников, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников учреждения.

7.3. Размещать в помещениях учреждения в доступных для работников местах информацию по профилактике ВИЧ/СПИД.

7.4. Проводить обучение работников, по вопросам ВИЧ/СПИД, по снижению дискредитации ВИЧ – инфекции.

## **Раздел 8. Заключительные положения.**

8.1. Контроль, за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами.

8.2. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.



8.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, информируют работников о его выполнении на общем собрании работников.

8.4. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.5. Урегулирование разногласий, возникших в ходе переговоров по изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном Главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.6. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.7. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к объявлению коллективного трудового спора, в том числе путем организации и проведения забастовок.