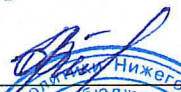
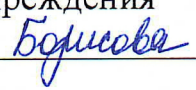


Директор
ГБУ Семейный центр
«Гармония» Сеченовского м.о.



Е. В. Еремина
« 07 » _____ 2025 г.


От трудового коллектива
Председатель профсоюзного
комитета работников
учреждения


Е. Н. Борисова

« 07 » _____ мая _____ 2025 г.

**Коллективный договор
Трудового коллектива
государственного бюджетного учреждения
Семейный центр поддержки семьи и детей «Гармония»
Сеченовского муниципального округа**

с. Сеченово
Сеченовский муниципальный округ
Нижегородская область
2025 г.

1. Общие положения.

1.1 Настоящий коллективный договор на 2025-2028 гг. (далее – Договор) заключается между юридическим лицом государственным бюджетным учреждением Семейный центр поддержки семьи и детей «Гармония» Сеченовского муниципального округа Ереминой Еленой Викторовной, (именуемый далее «Работодатель»), действующего на основании Устава, с одной стороны, и работниками государственного бюджетного учреждения Семейный центр поддержки семьи и детей «Гармония» Сеченовского муниципального округа в лице Председателя профсоюзного комитета Борисовой Елены Николаевны, (именуемый далее «Работники»), с другой стороны.

1.2 Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ, Федеральным законом Российской Федерации от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, отраслевым и региональным соглашениями.

1.3 Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения, направлен на выполнение требований законодательства о труде и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.4 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками учреждения на основе достигнутого соглашения взаимных интересов сторон и устанавливает обязательства между Работниками и Работодателем.

1.5 Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об

условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.6 Во исполнении настоящего коллективного договора в учреждении могут принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права с учетом мнения трудового коллектива. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.7 Положения настоящего коллективного договора распространяются на всех Работников учреждения и обязательны для выполнения Работодателем и Работниками.

1.8 Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его выполнением и ответственности за его нарушение.

1.9 Любые условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, недействительны и не подлежат применению.

1.10 Изменения и дополнения в настоящий договор, в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и выполнению данного коллективного договора.

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

1.12 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, в случае структурных изменений,

смены руководителей организации.

1.13 При реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, при ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14 Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия в первую очередь путем переговоров. Стороны обязуются делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения.

1.15 Работодатель знакомит с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех Работников учреждения, а также вновь поступающих Работников при их приеме на работу до подписания трудового договора, доводит до Работников информацию о выполнении условий коллективного договора на собраниях.

2. Трудовые отношения, гарантии занятости.

2.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем Работодателя, 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.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между Работником и Работодателем, не допускается.

Трудовые отношения возникают между Работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного учреждения Семейный центр поддержки семьи и детей «Гармония» Сеченовского муниципального округа.

2.2. Условия трудового договора с Работником не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

В трудовом договоре, заключаемом с Работником, могут предусматриваться условия об испытании, об обязанности Работника отработать в учреждении после обучения не менее трех лет, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

2.3. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

Работодатель обязуется предоставлять Работнику обусловленную в трудовом договоре работу в течение действия трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором.

Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.4. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- имеющие стаж работы в организации свыше 10 лет – при равной квалификации;
- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- одинокие родители, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет или малолетнего ребенка в возрасте до 14-ти лет;
- опекуны, попечители, воспитывающие детей до 16-ти летнего возраста;

- в семье, которой один из супругов имеет статус безработного.

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

2.6. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п .1 и п.2 части 1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время для поиска нового места работы из расчета 8 часов в неделю с сохранением среднего заработка.

2.7. Работники обязаны:

2.7.1. Соблюдать трудовую дисциплину в строгом соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и иными актами, действующими в Учреждении, должностными инструкциями, трудовым договором.

2.7.2. Выполнять приказы и распоряжения Работодателя либо полномочных представителей Работодателя (директора и должностных лиц в пределах их компетенции), если они не противоречат требованиям по технике безопасности и охране труда.

2.7.3. Содействовать сохранению имущества Учреждения (зданий, сооружений, оборудования, инвентаря и т.д.), не предпринимать никаких действий, направленных или ведущих к порче, уничтожению или утрате имущества.

2.7.4. Соблюдать все правила по охране труда и промышленной безопасности, включая инструкции и предписания, а также не предпринимать никаких действий, нарушающих безопасность труда других лиц.

2.7.5. Не разглашать сведения, связанные с персональными данными воспитанников Учреждения.

2.7.6. Соблюдать Кодекс этики, являющийся одним из приоритетных критериев оценки качества профессиональной деятельности и служебного поведения Работника.

2.8. За совершение дисциплинарного проступка, то есть

неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

2.9. Работодатель имеет право направлять на медицинское освидетельствование в медицинское учреждение на предмет алкогольного, наркотического или токсического опьянения работников, находящихся на работе в таком состоянии. При отказе от обследования Работник не может быть допущен к выполнению своих обязанностей.

В случае отрицательного результата обследования в медицинском учреждении на предмет опьянения расходы на обследование несет Работодатель, при положительном результате – Работник.

2.10. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника.

3. Оплата труда, гарантийные и стимулирующие выплаты.

3.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение оплаты труда работников по мере принятия соответствующих нормативно - правовых документов по данному вопросу.

3.2. Систему заработной платы, размеры окладов, различного вида

выплат устанавливать в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами согласно ст. 135 ТК РФ.

3.3. Оплата труда Работников регулируется Постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 № 467 «Об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Нижегородской области» и «Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Семейный центр поддержки семьи и детей «Гармония» Сеченовского муниципального округа».

3.4. Выплата премий Работникам по результатам труда осуществляется в соответствии с действующим «Положением о выплатах стимулирующего характера государственного бюджетного учреждения Семейный центр поддержки семьи и детей «Гармония» Сеченовского муниципального округа».

3.5. При исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ). Указанная доплата выплачивается в течение всего периода исполнения обязанностей временно отсутствующего работника.

3.6. Стороны, в рамках данного коллективного договора, договорились о следующих дополнительных социальных гарантиях и льготах. Работнику за счет экономии средств фонда оплаты труда может выплачиваться материальная помощь в размере одного оклада:

- при чрезвычайных ситуациях (пожар, стихийные бедствия и др.);
- в связи с юбилеем – 50,55,60 лет;
- к очередному отпуску;
- в конце рабочего года;
- в связи с юбилеем: учреждения; создания социальной службы; села;

района, и т. д.

Работнику за счет экономии средств фонда оплаты труда может выплачиваться материальная помощь в размере 12 000 рублей в связи со смертью близких родственников (супруг, супруга, дети, родители, брат, сестра).

3.7. Работодатель своевременно производит индексацию заработной платы в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами.

3.8. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

3.9. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются Работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3.10. Заработная плата выплачивается не позднее 5 числа каждого месяца и 20 числа каждого месяца, перечислением на указанный Работником счет в банке. В случае нарушения установленного срока Работодатель принимает меры, обеспечивающие своевременность и полноту расчетов с работниками.

3.11. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.12. В случае совпадения дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.13. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала, согласно ст. 136 ТК РФ.

В случае если оплата отпуска не была произведена своевременно, то

Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником (ст. 124 ТК).

3.14. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника.

Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

3.15. Сверхурочная работа оплачивается, согласно ст.152 ТК РФ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится согласно ст.153 ТК РФ.

3.16. В случае направления Работника в служебную командировку, Работодатель возмещает расходы, связанные со служебной командировкой (ст. 167 ТК РФ).

3.17. Удержания из заработной платы работника для погашения задолженности Учреждению могут производиться (ст. 137 ТК РФ):

- для возмещения неотработанного аванса, выданного Работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных Работнику вследствие счетных ошибок;
- при увольнении Работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

3.18. Оплата простоя по вине Работодателя, в случае если Работодатель в письменной форме предупредил Работников о начале

простоя, производится Работодателем в размере двух третей (2/3) средней заработной платы работника. В случае простоя, не зависящего от воли сторон, оплата простоя производится работодателем в размере не менее двух третей (2/3) должностного оклада (ставки заработной платы), но может быть установлен больше размер оплаты (но не более МРОТ) при наличии Фонда оплаты труда. Простой по вине Работника оплате не подлежит.

3.19. Работодатель обязуется:

- обеспечивать права Работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ);
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, предусмотренных законодательством.

4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Для женщин, работающих в сельской местности, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю (*п.1.3. Постановления Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 года № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»*).

Для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами ст.92 ТК РФ.

4.2. Продолжительность ежедневной работы определяется «Правилами внутреннего распорядка государственного бюджетного учреждения Семейный центр поддержки семьи и детей «Гармония» Сеченовского муниципального округа», утвержденными Работодателем, с учетом мнения трудового коллектива организации, а также графиками

сменности с соблюдением баланса рабочего времени за учетный период (ст. 94, 103 ТК РФ).

4.3 Сверхурочные работы допускаются только в исключительных случаях, с письменного согласия Работника и с учетом мнения трудового коллектива (ст.99 ТК РФ). О сверхурочной работе и работе в выходные и праздничные дни Работник должен быть уведомлен не менее чем за одни сутки. По желанию Работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха (но не менее времени, отработанного сверхурочно), ст. 152 ТК РФ.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет.

4.4. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, с их письменного согласия с учетом мнения трудового коллектива (ст. 113 ТК РФ).

4.5. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час (ст.95 ТК РФ), в том числе для работников, для которых установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.6. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-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. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для

обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя (ст. 93 ТК РФ).

4.7. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязуется уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ).

4.8. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст. ст. 259, 268 ТК РФ).

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, 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 (ст. 259 ТК РФ).

4.9. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время (ст. 99, ст. 113, ст. 259 ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24

ноября 1995 года №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

4.10. При необходимости Работодатель, по согласию с трудовым коллективом, может изменить режим рабочего дня отдельных категорий Работников.

4.11. Всем работникам учреждения установлен ежегодный отпуск 28 календарных дней; для работников моложе 18 лет ежегодный отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (дополнительный отпуск) предоставляется Работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст.115 ТК РФ).

4.12. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам за вредные и опасные условия труда, согласно ст. 116, 117 ТК РФ.

4.13. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, до 15 декабря текущего года.

4.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника возникшей в течение отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между Работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате отпуска, либо несвоевременном (за две недели) предупреждении работника о начале отпуска.

Работники, уволенные по инициативе Работодателя до использования

дней трудового отпуска, получают оплату за каждый день неиспользованного отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные дни отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением. При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

4.15. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 5 календарных дней. Перечень должностей, с ненормированным рабочим днем ежегодно составляется администрацией Учреждения и согласовываются с Председателем профсоюзного комитета работников учреждения.

К работе на условиях ненормированного рабочего дня Работники могут привлекаться только при необходимости, эпизодически (то есть от случая к случаю, а не регулярно и систематически). В условиях ненормированного рабочего дня Работник должен выполнять свои трудовые функции.

Эпизодическое привлечение Работников к работе на условиях ненормированного рабочего дня осуществляется при возникновении необходимости производственного или организационного (управленческого) характера.

4.16. Ежегодно оплачиваемый отпуск и дополнительный оплачиваемый отпуск суммируются и по желанию работника может предоставляться по частям. При этом продолжительность одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

4.17. Расчет средней заработной платы при оплате очередного отпуска рассчитывается исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 (двенадцать) календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

Календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно. В феврале – с 1-го по 28-е (29-е) число включительно.

4.18. Помимо основного и дополнительного трудового отпуска, Работодатель обязуется предоставлять оплачиваемый ученический отпуск работникам, совмещающим работу с обучением по количеству дней согласно справке – вызова организации образования и времени, необходимого для прибытия в организацию образования и возврата после завершения обучения к месту постоянного проживания.

4.19. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику, по его письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы на срок до 14 календарных дней, кроме тех случаев, которые оговорены в ст. 128 ТК РФ.

4.20. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительного отпусков Работникам предоставляются оплачиваемые отпуска в связи с:

- бракосочетанием Работника - 3 календарных дня;
- рождением ребенка - 1 календарный день;
- со смертью близких родственников (родителей, детей, супруга (супруги), родных братьев и сестер) – 3 календарных дня;
- родителям (опекуну, приемному родителю), воспитывающему ребенка в возрасте до 10 лет включительно, в День Знаний - 1 календарный день, а также родителям выпускника 9 и 11 классов по 1 календарному дню (Последний звонок и Выпускной).

5. Охрана труда и здоровья.

5.1. В соответствии с основами законодательства РФ «Об охране труда» и необходимостью создания нормальных условий для работы Работодатель обеспечивает безопасные условия труда, обеспечивает обучение охране труда, разрабатывает и применяет инструкции по охране труда, проводит проверку знаний охраны труда.

5.2. Работодатель имеет право допускать к работе вновь поступивших работников, а также переводимых с одной работы на другую (при

внутреннем совмещении), только после получения ими вводного инструктажа по охране труда.

5.3. Работодатель обязан:

5.3.1. Обеспечивать на каждом рабочем месте безопасные условия труда, соответствующие требованиям нормативных правовых актов по охране труда.

5.3.2. Обеспечить внедрение и непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда (Типовое положение о СУОТ, утвержденное приказом Минтруда России от 19.08.2016 № 438н).

5.3.3. Обеспечить диспансеризацию Работников в соответствии с установленным порядком прохождения диспансеризации.

5.3.4. Организовывать проведение за счет собственных средств обязательные предварительные и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также внеочередные медицинские осмотры (обследования).

5.3.5. Для финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда Работников выделять денежные средства в размере, определенном ст.226 Трудового кодекса РФ. Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

5.3.6. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда Работников, руководящего состава учреждения, согласно ст.225 ТК РФ.

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

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

5.3.9. Обеспечивать своевременную выдачу Работникам сертифицированной специальной одежды.

5.3.10. Обучить педагогических работников навыкам оказания первой помощи.

5.4. Работник обязан:

5.4.1. Соблюдать требования охраны труда;

5.4.2. Проходить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

5.4.3. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья;

5.4.4. 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 настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

5.4.5. За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с трудовым законодательством.

5.4.6. Способствовать формированию среди работников здорового образа жизни, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа, среди работников организаций.

5.5. Руководитель организации обязан:

5.5.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

5.5.2. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;

5.5.3. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;

5.5.4. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

5.5.5. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

5.5.6. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях предприятий необходимые силы и средства;

5.5.7. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты предприятий;

5.5.8. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в учреждении, а также о происшедших на территории пожарах и их последствиях;

5.5.9. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

5.5.10. Содействовать деятельности добровольных пожарных;

5.5.11. Обеспечивать создание и содержание подразделений пожарной охраны на объектах исходя из требований , установленных статьей 97 Федерального закона от 22 июля 2008 года N 123-ФЗ "Технический регламент о требованиях пожарной безопасности".

5.5.12. Руководители организаций осуществляют непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственных объектах и несут персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

6. Обеспечение деятельности профсоюзной организации.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Не препятствовать вступлению Работников в Профсоюз,

обеспечивает соблюдение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации;

6.1.2. Производить безналичное удержание и перечисление через бухгалтерию на счета Профсоюза членских профсоюзных взносов на основе личного заявления члена Профсоюза в размере 1% от заработной платы;

6.1.3. Представлять профсоюзным органам информацию о социально-экономическом положении;

6.1.4. Признавать проведение профсоюзных собраний (конференций) Работников в рабочее время по вопросам основной деятельности, выполнении коллективного договора, охраны и оплаты труда, а также рассмотрении трудовых споров;

6.1.5. Безвозмездно предоставлять выборным профсоюзным органам помещение для проведения заседаний, хранения документации в соответствии со статьей 377 ТК РФ;

6.1.6. Предоставлять в безвозмездное пользование транспорт для обеспечения деятельности профсоюзной организации и проведения общественных мероприятий, в случае необходимости и наличии возможности.

6.1.7. Освобождать от основной работы членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от нее, с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя для выполнения общественных обязанностей в интересах Работников, прохождения профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе конференций Профсоюза, его выборных органов и проводимых ими мероприятиях.

6. 2. Профсоюзный комитет обязуется:

6.2.1. Способствовать соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

6.2.2. Представлять работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других

производственных и социально-экономических проблем;

6.2.3. Участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

6.2.4. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в учреждении, требовать устранения выявленных нарушений.

7. Контроль за выполнение коллективного договора, внесение дополнений и изменений, ответственность сторон за выполнение коллективного договора.

7.1. В соответствии с принципами социального партнерства стороны, заключившие коллективный договор, и их представители осуществляют контроль за его выполнением. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

7.2. Представитель работников в лице председателя профсоюзного комитета работников учреждения имеет право на осуществление контроля за соблюдением Работодателем Трудового законодательства и положений коллективного договора.

7.3. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения уведомления об устранении выявленных нарушений сообщить Представителю работников о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

7.4. Стороны совместно:

- для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора используют

примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ;

- в соответствии с законодательством несут ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий.

7.5. Изменение и дополнение коллективного договора производится только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, которые также подлежат регистрации.

7.6. Стороны обязуются проверять ход выполнения договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях работников учреждения. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.

8. Заключительные положения.

8.1. Настоящий коллективный договор заключен на 3 (три) года и вступает в силу со дня его подписания и распространяется на право отношения, возникшие с 18.04.2025 года. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополняют настоящий.

Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

8.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

8.3. Коллективный договор сохраняет действие в случае изменения наименования Учреждения, юридического адреса, расторжении договора с руководителем Учреждения.

8.4. Работодатель (его представители) обязуется в течении 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 10 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников учреждения, знакомить вновь

поступающих на работу с ним после приема на работу.

Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

8.5. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.
