



Государственное бюджетное учреждение Ленинградской области  
центр помощи детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей  
«Ивангородский центр по содействию семейному воспитанию для детей с  
ограниченными возможностями здоровья»  
(ГБУ ЛО «Ивангородский центр для детей с ОВЗ»)

от работников:

от работодателя:

Председатель Совета учреждения

Директор  
ГБУ ЛО «Ивангородский центр  
для детей с ОВЗ»

Смолева И.Н.

Белая Е.В.

«10» января 2020 год



«10» января 2020 год

### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения Ленинградской области  
центр помощи детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей  
«Ивангородский центр по содействию семейному воспитанию для детей с  
ограниченными возможностями здоровья»  
(ГБУ ЛО «Ивангородский центр для детей с ОВЗ»)

Комитет по труду и занятости  
населения Ленинградской области

«16» января 2020

рег. № 9-20

г.Ивангород

## ***1. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ***

---

1.1. Настоящий коллективный договор Государственного бюджетного учреждения Ленинградской области центр помощи детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей «Ивангородский центр по содействию семейному воспитанию для детей с ограниченными возможностями здоровья» (далее по тексту – Договор) – является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении Ленинградской области центр помощи детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей «Ивангородский центр по содействию семейному воспитанию для детей с ограниченными возможностями здоровья» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Государственного бюджетного учреждения Ленинградской области центр помощи детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей «Ивангородский центр по содействию семейному воспитанию для детей с ограниченными возможностями здоровья» - далее по тексту ГБУ ЛО «Ивангородский центр для детей с ОВЗ».

Работодатель - ГБУ ЛО «Ивангородский центр для детей с ОВЗ».

Представитель Работодателя – директор ГБУ ЛО «Ивангородский центр для детей с ОВЗ, действующий на основании Устава.

Работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с ГБУ ЛО «Ивангородский центр для детей с ОВЗ».

Представитель работников – председатель Совета учреждения ГБУ ЛО «Ивангородский центр для детей с ОВЗ» (далее по тексту – председатель Совета учреждения).

## ***2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ***

---

2.1. Настоящий Договор заключен между Работниками и Работодателем в лице их представителей (далее по тексту – Стороны).

2.2. Основными целями Договора являются создание системы социально-трудовых отношений в ГБУ ЛО «Ивангородский центр для детей с ОВЗ», максимально способствующей стабильной и производительной работе; установление социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством; обеспечения роста благосостояния и уровня социальной защиты Работников.

2.3. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

2.4. Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия Договора, улучшающие положения Работников, с момента вступления их в силу расширяют действие соответствующих положений Договора.

2.5. В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение Работников, условия Договора сохраняют свое действие, если это прямо не противоречит законодательству Российской Федерации.

2.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников ГБУ ЛО «Ивангородский центр для детей с ОВЗ», независимо от их должности, длительности трудовых отношений с ГБУ ЛО «Ивангородский центр для детей с ОВЗ», характера работы.

2.7. Ни одна из сторон Договора не может в течение срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых обязательств.

2.8. Настоящий договор заключается сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания Сторонами.

2.9. Текст договора доводится до работников ГБУ ЛО «Ивангородский центр для детей с ОВЗ».

### ***3. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СТОРОН В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ОБЛАСТИ И СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ПО ОБЩИМ ПОЛОЖЕНИЯМ***

---

3.1. В целях выполнения настоящего Договора, обеспечения социальных гарантий Работников, снижения уровня и смягчения остроты социальных конфликтов, сбалансированности интересов при решении наиболее важных социальных и экономических проблем Стороны договорились:

Рассматривать, обсуждать и принимать согласованные решения по следующим вопросам:

- трудового распорядка;
- укрепления дисциплины труда;
- системы оплаты труда, стимулирования и нормирования труда;
- обеспечения занятости;
- улучшения условий, безопасности и охраны труда;
- режима рабочего времени и времени отдыха;
- экологической, пожарной безопасности и охраны здоровья Работников ГБУ ЛО «Ивангородский центр для детей с ОВЗ»;
- по другим вопросам и проблемам социально-экономического характера и трудового права, в соответствии с действующим законодательством, локальными нормативными актами.

— отстаивать совместные интересы в органах государственной власти и местного самоуправления, внебюджетных фондах и других организациях;

— проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения трудовых прав Работников.

3.2. Работодатель и Общее собрание ГБУ ЛО «Ивангородский центр для детей с ОВЗ» берут на себя обязательства по реализации условий настоящего коллективного договора.

3.3. Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

**Работодатель обязуется:**

— соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на ГБУ ЛО «Ивангородский центр для детей с ОВЗ» в установленном законами порядке, условия Коллективного договора, трудовых договоров;

— предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

— обеспечить Работникам равную оплату за труд равной ценности;

— выплачивать в полном объеме размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Коллективным договором;

— создавать условия для профессионального и личностного роста Работников, укрепление мотивации высокопроизводительного труда;

— учитывать мнение Общего собрания работников учреждения по проектам текущих и перспективных производственных планов, и программ;

— обеспечивать Работников оборудованием, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

— не препятствовать Работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью;

— обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

**Общее собрание работников учреждения:**

— обязуется способствовать устойчивой деятельности ГБУ ЛО «Ивангородский центр для детей с ОВЗ» присущими Общему собранию методами;

— обязуется нацеливать Работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, надлежащего выполнения трудовых обязанностей, требований охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии;

- обязуется способствовать росту квалификации Работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни Работников, улучшения условий их труда;
- разъясняет Работникам ГБУ ЛО «Ивангородский центр для детей с ОВЗ» положения Коллективного договора, содействует реализации их прав, основанных на Коллективном договоре;
- защищает права и интересы работников, оказывает бесплатную консультативную и юридическую помощь по соблюдению трудового законодательства, вопросам охраны труда и другим вопросам;
- способствует созданию благоприятных трудовых отношений в коллективе ГБУ ЛО «Ивангородский центр для детей с ОВЗ», взаимопониманию и укреплению трудовой дисциплины;
- обязуется контролировать соблюдение трудового законодательства Российской Федерации, законодательства об охране труда, настоящего Коллективного договора, других локальных нормативных актов.

**Работники обязуются:**

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности производительности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;

3.4. Стороны обязуются содействовать выполнению включенных в Договор обязательств, разрешению проблем и конфликтов, возникших при выполнении Договора, в порядке, определенном действующим законодательством, и на принципах социального партнерства и взаимных договоренностей.

3.5. В течение срока действия настоящего Коллективного договора Работодателю и Председателю Совета учреждения от имени Работников предоставлено право вносить предложения по его изменению.

3.6. Все изменения и дополнения оформляются в виде соглашений к настоящему Коллективному договору и подписываются Работодателем и Председателем Совета учреждения.

#### **4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

4.1. Трудовые отношения работников учреждения регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также нормативными актами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

4.2. Работодатель и Председатель Совета учреждения осуществляют контроль за реализацией законодательства о труде, соблюдением установленных социальных гарантий работников учреждения.

4.3. Трудовые отношения в учреждении возникают на основании трудового договора, заключаемого между работником и работодателем в письменной форме, как на неопределенный, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

4.4. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны.

Условия, включаемые в трудовой договор, не могут ухудшать положение работника учреждения по сравнению с действующим законодательством и настоящим Договором.

4.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

4.6. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства Российской Федерации. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

4.7. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества учреждения, изменением подведомственности учреждения либо его реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных законодательством Российской Федерации правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

#### 4.8. Работодатель:

- осуществляет увольнение работников в порядке, установленном федеральными законами;
- в случае увольнения из учреждения в связи с его ликвидацией, реорганизацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работающих, высвобождаемым работникам предоставляют льготы и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- предупреждает работников о предстоящем увольнении персонально и под роспись не менее чем за два месяца;
- содействует высвобождаемым работникам в трудоустройстве через службу занятости.

В этих целях своевременно, не менее чем за два месяца, а при массовом увольнении – не позднее, чем за 3 месяца и в полном объеме предоставляет в Центр занятости населения муниципального района информацию о возможных массовых увольнениях, числе и категориях работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

#### 4.9. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие

- при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации.

4.10. За работниками, высвобожденными в связи с сокращением численности или штата, сохраняется преимущественное право, при прочих равных условиях на заключение трудового договора при создании (восстановлении) новых рабочих мест.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ОТДЫХА**

5.1. Рабочее время – время, в течение которого Работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУ ЛО «Ивангородский центр для детей с ОВЗ» и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными актами относятся к рабочему времени.

5.2. Время отдыха – время, в течение которого Работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей и которое может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

5.3. Режим труда и отдыха Работников устанавливается «Правилами внутреннего трудового распорядка» работников ГБУ ЛО «Ивангородский центр для детей с ОВЗ» на основании действующего законодательства Российской Федерации.

5.4. Работодатель обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников в соответствии со статьями 100, 101, 102, 103, 104, 105 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5. Работодатель устанавливает неполный рабочий день и (или) неполную рабочую неделю по просьбе Работников, в соответствии со статьей 93 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.6. Применение режима неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений в области социальных, экономических и правовых гарантий. Оплата производится пропорционально отработанному времени.

5.7. Для отдельных категорий Работников ГБУ ЛО «Ивангородский центр для детей с ОВЗ» (воспитателей, помощников воспитателей, медицинских работников, работников пищеблока) устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один год.

5.8. Суммированный учет рабочего времени устанавливается, когда по условиям работы в учреждении в целом или выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена



установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.9. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск) предоставляется Работникам в соответствии со статьями 117, 334 Трудового кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами и правилами внутреннего трудового договора.

Предоставляется отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы на условиях и в порядке установленными законодательством Российской Федерации.

5.10. Работникам предоставляется дополнительные выходные дни в соответствии со статьей 262 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.11. Работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

**Стороны договорились о нижеследующем:**

- изменение режима рабочего времени по просьбе Работника возможно при наличии у Работника уважительных причин и не должно влиять на продолжительность ежедневной работы;

- привлечение к сверхурочным работам допускается в случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, сверхурочные работы оплачиваются в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

## ***6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА***

---

6.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается Положением об оплате труда и материальном стимулировании в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, законами и иными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

6.2. Заработная плата Работнику перечисляется на счет, открытый для проведения и учета операций, совершаемых с использованием банковской расчетной пластиковой карты два раза в месяц:

20 числа выплачивается заработная плата за первую половину текущего месяца;

5 числа следующего месяца осуществляется окончательный расчет по итогам работы за предыдущий месяц.

При выплате заработной платы каждый работник извещается в письменной форме:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.3. Размер заработной платы работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при введении новой системы оплаты труда и ее изменении не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой этим работникам до введения такой системы оплаты труда и ее изменении, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.4. Система оплаты труда работников учреждения включает:

- должностные оклады специалистов, руководителей и служащих, определенные на основе минимальных рекомендуемых окладов по профессиональным квалификационным группам и показателей увеличения к ним;

- оклады работников по профессиям рабочих;

- выплаты компенсационного характера и критерии их установления;

- выплаты стимулирующего характера и критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителей;

- персональная фиксированная доплата.

6.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам работников, не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к должностному окладу. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера должны быть конкретизированы в трудовых договорах работников.

6.6. Порядок и условия установления персональной фиксированной доплаты устанавливаются Положением об оплате труда и материальном стимулировании в пределах средств, выделенных на оплату труда.

6.7. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, на условиях неполного рабочего времени, а также при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится пропорционально времени, фактически отработанному в указанных условиях. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.8. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы относительно норм нагрузки и фактически затраченного рабочего времени. Отношения сторон по выполнению дополнительной работы и условий оплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору.

6.9. Работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

6.10. По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться вместо повышенной оплаты предоставлением дополнительного времени отдыха в объеме времени, отработанного сверхурочно.

6.11. Время простоя не по вине работника оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

6.12. При направлении на обучение (повышение квалификации, профессиональная переподготовка) с отрывом от работы за работниками на весь период обучения сохраняется средняя заработная плата и место работы (должность).

6.13. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.14. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой предоставления листка нетрудоспособности. Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается за первые три дня временной нетрудоспособности за счет Работодателя, а за остальной период, начиная с четвертого дня временной нетрудоспособности – за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

6.15. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.16. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни начисляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.17. Оплата труда в ночное время (с 22.00 до 6.00) оплачивается в размере 20% от должностного оклада в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.18. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией ГБУ ЛО «Ивангородский центр для детей с ОВЗ», либо сокращением численности или штата сотрудников ГБУ ЛО «Ивангородский центр для детей с ОВЗ», увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере, установленном статьями 81, 178, 179, 318 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.19. Удержания из заработной платы Работника производить в пределах, предусмотренных статьей 137 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.20. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами - 50% заработной платы, причитающейся Работнику. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за Работников должно быть сохранено 50% заработной платы. В отдельных случаях, установленных статьей 138 Трудового кодекса Российской Федерации, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70%.

6.21. Работодатель несет ответственность за сроки и очередность выплат и другие нарушения оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

## **7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

7.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждения в качестве одного из приоритетных направлений сотрудничества.

7.2. Работодатель совместно с Председателем Совета учреждения разрабатывают соглашение по охране труда и осуществляют за счет средств, выделяемых на охрану труда, мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья работников, назначают ответственных за состояние охраны труда, прошедших специальное обучение охране труда.

7.3. Работодатель не реже одного раза в год проводит анализ состояния производственного травматизма (уровни профессиональных рисков) и разрабатывает согласованные с Общим собранием мероприятия по его снижению (недопущению).

7.4. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, либо от выполнения

тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

7.5. Работодатель обеспечивает работников бесплатно специальной одеждой, средствами индивидуальной защиты, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с действующими нормативами.

7.6. Работодатель обеспечивает проведение и прохождение периодических медицинских осмотров работников и предоставляет один оплачиваемый день для прохождения диспансеризации.

7.7. Расследование несчастных случаев на территории работодателя осуществляется в соответствии с Положением о расследовании и учете несчастных случаев на производстве, утвержденным Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 24.10.2002 №73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве».

7.8. Работодатель организует в учреждении помощь и оказание первой медицинской помощи.

7.9. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых в работе оборудования;

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с ФЗ №426 "О специальной оценке условий труда" от 28.12.2013.

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и

периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;

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

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности

#### 7.14. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, 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, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

#### 7.15. Работники имеют право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте.

- отказ от выполнения работ в случае возникновения реальной опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя; обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

## ***8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБЩЕГО СОБРАНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ***

---

Работодатель и Общее собрание пришли к соглашению, что Работодатель обязуется:

8.1. В целях для создания условий для участия Председателя Совета учреждения в принятии решений, оказывающих влияние на социально-экономическую ситуацию в коллективе:

- предоставлять Общему собранию информацию по социально-трудовым и другим вопросам деятельности учреждения;

- гарантировать возможность участия Председателя или иного делегируемого представителя Общего собрания в оперативных совещаниях на уровне руководства и структурных подразделений;

- включать председателя Совета учреждения в состав комиссий, в компетенцию которых входят вопросы социально-трудовых отношений;

8.2. Общее собрание вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы социально-трудовых отношений. Работодатель обязуется в срок рассматривать по существу предложения Общего собрания и сообщать мотивированные решения.

## ***9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ***

---

9.1. Договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует 3 года.

9.2. При структурной перестройке, переходе на новые организационные, информационные и иные технологии, рационализации действующей структуры учреждения, необходимости приведения положений настоящего Договора в соответствии с вновь принятыми законодательными, иными нормативными правовыми актами, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в Договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

9.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения настоящего Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.4. Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников, могут вноситься в Договор только на основании их обсуждения в учреждении, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и утверждаться общим собранием работников учреждения при предоставлении Работодателем соответствующего финансово-экономического обоснования.

9.5. Для урегулирования разногласий стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.6. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем Договоре, могут быть реализованы, при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по Договору.

9.7. Стороны регулярно, но не реже, чем один раз в год, отчитываются о выполнении Договора.

9.8. Работодатель учреждения за неисполнение Договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

9.9. Подписанный сторонами настоящий Договор направляется на уведомительную регистрацию.

9.10. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работника на период действия Договора в учреждении соблюдаются прежние нормы при наличии финансовых возможностей.



Пронумеровано, прошнуровано, скреплено  
печатью

*161 (цветная)*

Директор ЦБУ ДО «Ивангородский центр  
для детей (ОДВЗ)» \_\_\_\_\_ листов

Е. В. Белая

