

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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

на 2024 – 2026 годы  
(три года)

## Представитель работодателя

директор МБУ «Гурьевский  
центр «Доверие»

*Н.Г. Вишневская* Н.Г. Вишневская  
(подпись) (инициалы, фамилия)  
«09» *февраля* 2024 г.

## Представитель работников

председатель Совета органа общественной  
самодельности

*Н.В. Елкина* Н.В. Елкина  
(подпись) (инициалы, фамилия)  
«09» *февраля* 2024 г.



Министерство социальной политики  
Калининградской области  
ГКУ КО «ЦЗН Калининградской области»

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

Регистрационный № 02439,15,08.

92000, 92300, 10092

«15» *февраля* 2024 г.

*А.И. Катисев*  
Подпись Ф.И.О.

г. Гурьевск

## Раздел 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

### **1.1. Сторонами настоящего Договора являются:**

Работодатель в лице его представителя - директора МБУ «Гурьевский центр «Доверие» Вишневской Натальи Геннадьевны (далее Работодатель).

Работники МБУ «Гурьевский центр «Доверие» в лице их представителя - председателя Совета органа общественной самодеятельности Елкиной Надежды Викторовны (далее СООС).

### **1.2. Предмет Договора**

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переподготовки, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3. Действие настоящего договора распространяется на работников центра.

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней.

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

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.7. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления срока действия прежнего на срок до трех лет.

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

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

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

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

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

## **Раздел 2. Трудовой договор. Трудовые отношения.**

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется в электронном виде.

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

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

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

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

2.5. Объем рабочей нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 2.12.2014г. № 1601» О продолжительности рабочего времени педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки

педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», исходя из штатного расписания, количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в центре с учетом мнения общего собрания работников.

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

- возвращения, а работу сотрудника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.8. По инициативе работодателя изменение определенными сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменения режима работы центра, а также изменения его трудовых функций (работы по определенной специальности, квалификации, должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

О введении изменений определенными сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника так и вакантную должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья.

2.9. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в центре.

2.10. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным за-

коном на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

при увольнении в день прекращения трудового договора.

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

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

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

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

Стороны исходят из того, что:

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

3.2. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме путем перечисления на указанный работником лицевой счет в банке за счет работодателя на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которой должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной пла-

ты не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ч. 3 ст. 136 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

3.9. При выполнении работ с вредными и/или опасными условиями труда (аттестации рабочих мест по условиям труда).

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

3.11. Заработная плата работников состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера, зависит от квалификации сотрудника, сложности работы, количества и качества затраченного труда, устанавливается в пределах фонда оплаты труда Центра.

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

3.13. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты в размере определенном соглашении

ем сторон трудового договора, согласно Положения об оплате труда работников. Приложение № 2

3.14. Отдельным работникам устанавливаются надбавки и доплаты к должностным окладам согласно Положению об оплате труда работников (Приложение № 2) за:

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

3.15. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

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

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

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

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

3.18. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и её прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

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

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

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

### **3.22. Гарантии и компенсации**

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

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

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

4) Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

5) Предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием.

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



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

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

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

4.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения СООС.

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

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

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

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

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- приостанавливает найм новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

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

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

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

5.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ):

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом:

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

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

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

5.4. В центре установлена пяти и шестидневная рабочая неделя:

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

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

5.5. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной (или сокращенной) рабочей неделе

5.6. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей Опекунa, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка -инвалидам 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.7. Время отдыха и питания устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не может быть менее 30 мин.

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

5.9. Очередность предоставления

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем

лем с учетом мнения общего собрания работников (СООС), не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.10. Продление, перенесение, разделение отпуска и замена оплачиваемого отпуска денежной компенсацией производится по заявлению работника по соглашению сторон в соответствии со статьями 124-126 ТК РФ.

5.11. Главному бухгалтеру устанавливается основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дня, за работу в условиях ненормированного рабочего дня ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 5 календарных дней.

5.12. Педагогическим работникам устанавливается удлиненный оплачиваемый отпуск 56 дней.

5.13. Предоставляются работникам отпуска без сохранения заработной платы в случаях:

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем;
- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до достижения им возраста 18 лет, одиноким матерям или одиноким отцам, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет, продолжительностью до 14 календарных дней. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы предоставляется для создания благоприятных условий для отдыха.
- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- при рождении ребенка в семье 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства 2 календарных дня;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

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

5.14. Педагогическим работникам предоставляется длительный неоплачиваемый отпуск сроком на один год не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы с сохранением рабочего места по личному заявлению. (Приказ Минобрнауки РФ от 31 мая 2016 года N 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».)

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

## **Раздел 6 Охрана труда**

6. Работодатель обязуется

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

6.2. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, пре-

дупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

6.3. Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

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

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

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

6.7. Разрабатывать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения СООС.

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

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

6.10. Обеспечить работников необходимой спецодеждой, другими средствами индивидуальной защиты, смывающимися и (или) обезвреживающими средствами по принятым в отрасли нормам, в соответствии с результатами специальной оценки условий труда, либо соответствующей эпидемиологической обстановкой.

6.11. Работник обязуется соблюдать предусмотренные законодательством и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

6.12. Каждый работник несет ответственность за нарушение правил и норм по охране труда.

#### **Раздел 7.**

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

7. Стороны договорились, что работодатель:

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

7.2. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечным фондом центра в образовательных целях.

7.3. Осуществляет из средств экономии дополнительные выплаты:

- материальную помощь (Приложение 2);

- всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения.

7.4. В соответствии с законодательством Российской Федерации своевременно перечисляет страховые взносы в фонд социального страхования, Пенсионный фонд и обязательное медицинское страхование;

7.5. Работодатель передает каждому застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

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

#### **Раздел 8.**

### **ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

#### **Совета органа общественной самодеятельности**

Работодатель обязуется:

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

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

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

## Раздел 9.

### ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

9.3. Изменения и дополнения в течении срока действия коллективного договора принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны социального партнерства, их представители, соответствующий орган по труду (Министерство социальной политики Калининградской области) в согласованных порядке, формах и сроках.

9.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать СООС о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

9.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду,

9.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации.

8.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

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

### ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда работников.
3. План мероприятий по охране труда.
4. Перечень профессий и должностей, для которых обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 298758671356317544631232521185682992068791923303

Владелец Вишневская Наталья Геннадьевна

Действителен с 30.01.2024 по 29.01.2025