Работодатель:
Директор МБУ «ГЦАДР»

_____А. С. Щукина

«26» мая 2025 года

От Совета трудового коллектива:
Председатель Совета трудового коллектива МБУ «ГЦАДР»

_____

«26» мая 2025 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения города Новосибирска
«Городской центр активного долголетия, реабилитации»
на период – 3 (три) года
с «26» мая 2025 года по «26» мая 2028 года

Департамент экономики и стратегического планирования мэрии города Новосибирска
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
в Управлении по труду и эффективности деятельности муниципальных организаций мэрии города Новосибирска
Регистрационный № 11-25 от 26.06.2025
Начальник управления _____ (подпись) (инициалы, фамилия)

Принят на собрании трудового коллектива
Протокол от «26» мая 2025 г.
Подписан от «26» мая 2025 г.

город Новосибирск

СОДЕРЖАНИЕ БОЛЛЕЕТИВНОГО ДОГОВОРА

Раздел 1. Общие положения……..…….....

Раздел 2. Трудовые отношения……..…….....

Раздел 3. Оплата труда…….....

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.....

Раздел 5. Охрана труда…….

Раздел 6. Социальные гарантии, льготы и компенсации……

Раздел 7. Заключительные положения…….

Приложение № 1 Перечень должностей работников, которым установлен ненормированный рабочий день……..

Приложение № 2 Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением ……..

Приложение № 3 Нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам в зависимости от характера производственных загрязнений и в зависимости от видов работ ……..……..

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении города Новосибирска «Городской центр активного долголетия, реабилитации» (далее - Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками в лице Совета трудового коллектива (далее - СТК) и работодателем (ст.40 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.2. Настоящий Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), законом Новосибирской области от 19.12.2017 № 89-ОЗ «О социальном партнерстве в Новосибирской области», территориальным отраслевым соглашением по муниципальным учреждениям социального обслуживания населения города Новосибирска, подведомственным департаменту по социальной политике мэрии города Новосибирска, на период с 25.03.2024 по 25.03.2027 годы (с дополнительным соглашением №1 от 11.07.2024) и иными актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Сторонами настоящего Договора являются:

- работодатель в лице директора Учреждения - Щукина Анна Сергеевна.
- работники Учреждения в лице представителя-председателя Совета трудового коллектива Учреждения - Вдовенко Валерия Николаевича

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Прием на работу работников, перевод и увольнение производится в соответствии с требованиями ТК РФ.

2.2. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме, как на неопределенный срок, так и на конкретный период времени (срочный трудовой договор), в двух экземплярах - по одному для каждой Стороны.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.3. При приеме на работу работодатель, до подписания трудового договора, обязан ознакомить работника с действующими в учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, Уставом и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, и настоящим Договором под роспись.

2.4. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. При отсутствии в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев) (ст.70 ТК РФ).

2.5. Порядок введения, замены и пересмотра в Учреждении норм труда устанавливается Положением о системе нормирования труда. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ст. 162 ТК РФ).

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.7. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.8. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в случаях, установленных ст. 76 ТК РФ.

2.9. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, установленных ТК РФ.

2.10. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен законодательством РФ. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

2.11. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя возможно по основаниям, предусмотренным ст. 81 ТК РФ.

2.12. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.13. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в Учреждении, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или

нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.14. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют:

- беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;

- работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет (ребенка-инвалида до 18 лет).

2.15. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансии.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численность или штата работников Учреждения, работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

Раздел 3. ОПЛАТА ТРУДА

В области оплаты труда стороны договорились:

3.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

3.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующим законодательством РФ, Положением об установлении системы оплаты труда работников Учреждения (далее – Положение), утвержденным приказом директора и иными нормативными правовыми актами учреждения, содержащими нормы трудового права, а также локальными нормативными актами, регулирующими порядок, условия и основания для назначения выплат стимулирующего и компенсационного характера.

3.3. Оплата труда работников Учреждения, в том числе директора учреждения и директоров филиалов, их заместителей, главного бухгалтера, включает:

- должностной оклад (оклад);

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера;

- выплаты по районному коэффициенту.

3.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера определяются Работодателем в соответствии с законодательством РФ и закрепляются в Положении и других локальных нормативных актах Работодателя, регулирующих порядок, условия, основания стимулирования, выплат компенсационного характера.

3.5. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, в сроки, установленные Договором, посредством перечисления денежных средств на счета банковских карт работников, указанные в заявлении:

- 20 числа текущего месяца за первую половину месяца;

- 5 числа, следующего за расчетным месяцем, за вторую половину месяца.

3.6. Размер должностного оклада (оклада) работников устанавливается в соответствии с Положением и действующим законодательством РФ.

3.7. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

Выплата всех сумм, причитающихся работнику при увольнении, производится в день увольнения.

3.8. Работникам, согласно Положению, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в размере не менее 4 % оклада (оклада) по результатам специальной оценки условий труда 3.1 и 3.2 подкласса вредности (врач-терапевт, врач-стоматолог, врач-педиатр, врач-невролог, врач-физиотерапевт, врач по лечебной физкультуре, врач-кардиолог, врач-эндокринолог, фельдшер, старшая медицинская сестра, медицинская сестра (брат) процедурной, медицинская сестра (брат) по физиотерапии, медицинская сестра (брат), медицинская сестра (брат) по массажу, инструктор по лечебной физкультуре, повар, машинист по стирке и ремонту спецодежды).

- доплата за работу в ночное время в размере 20% должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время (ночное время с 22.00 час. до 6.00 час.);

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст. 153 ТК РФ;

- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, устанавливается по соглашению сторон трудового договора и утверждается приказом директора Учреждения;

- доплата, связанная с особенностями деятельности Учреждения и отдельных категорий работников устанавливается в размере 10 % должностного оклада (оклада) категориям работников.

3.9. Работникам установлены следующие выплаты стимулирующего характера, закрепленные в Положении:

- надбавка за ученую степень;

- надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;

- надбавка за квалификационную категорию;

- надбавка за продолжительность непрерывной работы;

- надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;
- премия за выполнение важных и особо важных заданий
- премия по итогам календарного периода.

Надбавки за ученую степень устанавливаются:

в размере 8 % должностного оклада - работникам учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук и работающих по соответствующему профилю учреждения или виду деятельности;

в размере 16 % должностного оклада - работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю учреждения или виду деятельности.

Надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливается:

в размере 8 % должностного оклада (оклада) - работникам учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный» и работающих по соответствующему профилю учреждения или виду деятельности;

в размере 16 % должностного оклада (оклада) - работникам учреждений, имеющим почетные звания «Народный» и работающим по соответствующему профилю учреждения или виду деятельности.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается:

в размере 8 % должностного оклада (оклада) - работникам учреждений, которым в результате аттестации присвоена первая квалификационная категория;

в размере 16 % должностного оклада (оклада) - работникам учреждений, которым в результате аттестации присвоена высшая квалификационная категория.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается следующим работникам:

- средний медицинский (фармацевтический) персонал (персонал, обеспечивающий предоставление медицинских услуг);
- врачи и работники медицинских организаций, имеющие высшее медицинское (фармацевтическое) или иное высшее образование, предоставляющие медицинские услуги (обеспечивающие предоставление медицинских услуг).

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается на срок присвоения категории.

Надбавка за продолжительность непрерывной работы работникам устанавливается исходя из продолжительности непрерывной работы в следующих размерах:

10% должностного оклада (оклада) - от 1 года до 5 лет;

20% должностного оклада (оклада) - от 5 лет.

Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам Учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника в пределах фонда оплаты труда.

Перечень показателей, для установления надбавки за качество выполняемых работ и размер надбавки по каждой должности, приведен в Положении об установлении системы оплаты труда Учреждения.

Премия за выполнение важных и особо важных заданий выплачивается работнику единовременно при наличии экономии фонда оплаты труда.

Премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) устанавливается с учетом успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

Размер премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) устанавливается директором Учреждения с учетом рекомендаций комиссии по установлению размеров стимулирующих выплат работникам, отраженных в протоколе заседания комиссии.

Премии по итогам календарного периода устанавливаются при наличии экономии фонда оплаты труда и максимальным размером не ограничиваются.

Доля премий по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) в общем объеме выплат стимулирующего характера в учреждении за соответствующий период не должна превышать 30 %.

3.10. На должностные оклады (оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера начисляется районный коэффициент в размере 1,25 в соответствии с постановлением администрации Новосибирской области от 20.11.1995 № 474 «О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории области».

3.11. Индексация заработной платы работников Учреждения производится в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

4.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Этот перерыв в рабочее время не включается и не оплачивается.

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;

4.3. Рабочее время и время отдыха в Учреждении конкретизируется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком сменности, а также

индивидуальными графиками работников, которые разрабатываются с учетом специфики их работы.

4.4. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю.

4.5. Для работников, которым установлена пятидневная рабочая неделя в Учреждении, определен следующий режим рабочего времени:

рабочий день: понедельник - четверг - с 09:00 до 18:00;

пятница - с 09:00 до 17:00;

перерыв для отдыха и питания: с 13:00 до 13:48;

выходные дни: суббота, воскресенье.

4.6. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю.

4.7. Для медицинских работников Учреждения продолжительность рабочего времени устанавливается по результатам проведенной специальной оценки условий труда рабочих мест и в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

4.8. По соглашению между работодателем и работником, могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю 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.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влияет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.9. Привлечение работников к сверхурочным работам возможно лишь в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, а в нерабочие праздничные дни в соответствии со ст. 112 ТК РФ.

4.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается только в случаях, установленных в ст.113 ТК РФ.

4.11. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы уменьшается на один час.

4.12. По желанию работника, за работу в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха (ст. 153 ТК).

4.13. В соответствии со ст.119 ТК РФ работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого установлена согласно списку должностей в Приложении №1 к настоящему Договору.

4.14. Работодатель обязан организовать учёт рабочего времени, отработанного каждым работником. Число отработанных работником часов (дней) ежедневно фиксируется в табеле учёта рабочего времени, который ведётся работодателем.

4.15. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

4.16. По соглашению между работником и работодателем отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

График отпусков составляется с учетом предусмотренного статьей 125 ТК РФ разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части по соглашению между работником и работодателем, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

С графиком отпусков работники знакомятся под роспись.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

По производственной необходимости допускаются изменения в графике отпусков с соблюдением требований статьи 124 ТК РФ.

При оформлении отпуска для санаторно-курортного лечения и несовпадения его начала с датой, утверждённой графиком отпусков, отпуск устанавливается по взаимной договорённости между работником и работодателем.

4.18. Инвалидам ежегодный отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

4.19. Работникам предоставляются отпуска без сохранения заработной платы в случаях и в порядке, предусмотренных ТК РФ:

4.19.1. Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления, следующим категориям работников:

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам каким - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти

близких родственников - до 5 календарных дней.

4.19.2. Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью одного календарного дня, на основании письменного заявления работника, в следующем случае:

- День знаний (1 сентября либо иной первый день учебного года) матери (отцу), либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка — учащегося младших классов (1 - 4 класса).

4.20. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.21. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении, в свободное от основной работы время, другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (гл. 44 ТК РФ).

4.22. В учреждении применяется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом - год, для работников, работающих по сменному графику работы. Графики сменности составляются с учетом мнения представительного органа работников и доводятся до сведения работников не позднее чем за месяц до введения их в действие. Общая продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов.

4.23. В соответствии с Федеральным законом РФ от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и на основании ст.117 ТК РФ в Учреждении проводится специальная оценка условий труда.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 класса подкласса 2 (медицинская сестра (брат) процедурной, машинист по стирке и ремонту спецодежды). Минимальная продолжительность такого отпуска составляет 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Ответственность и обязанности по обеспечению безопасным и здоровых условий труда, соблюдений требований охраны труда и пожарной

безопасности в Учреждении берет на себя работодатель.

5.2. Работодатель создает необходимые условия для работы уполномоченного лица по охране труда, предоставляет ему необходимое время в течение рабочего времени для выполнения возложенных на него функций.

5.3. Работодатель, в установленные сроки, проводит комплекс организационных, технических и экологических мероприятий.

5.4. Работодатель обеспечивает информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах оценки рабочих мест по условиям труда.

5.5. Для всех поступающих на работу лиц, до подписания трудового договора, уполномоченным лицом (специалистом) по охране труда проводится инструктаж по охране труда и требованиям пожарной безопасности, организовывается обучение безопасным методам, приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Работодатель организовывает обучение работников по охране труда и мерам пожарной безопасности.

Обучение по охране труда осуществляется в ходе проведения:

а) инструктажей по охране труда;

б) стажировки на рабочем месте;

в) обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;

г) обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;

д) обучения по охране труда у работодателя, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, или в организации, у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда.

Порядок прохождения обучения работников требованиям охраны труда определяется локально-нормативными актами учреждения, разработанными в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Обучение работников мерам пожарной безопасности организуется и осуществляется работодателем по программам противопожарных инструктажей. По видам и срокам проведения противопожарные инструктажи подразделяются на: вводный, первичный на рабочем месте, повторный, внеплановый, целевой.

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

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- соблюдать требования мер пожарной безопасности;
- в случаях, предусмотренных законодательством РФ проходить

обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5.7. Работодатель за счёт собственных средств приобретает и выдаёт средства индивидуальной защиты и смывающие средства работникам, занятых на работах с вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложения 2, 3) в соответствии с едиными типовыми нормами, определённые законодательством Российской Федерации.

5.8. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в соответствии с ТК РФ, нормативными правовыми актами РФ.

Работники Учреждения не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий охраны труда.

Раздел 6. СОЦИАЛЬПЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЪГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Работодатель обеспечивает реализацию Федеральных законов от 16.07.1999 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования», от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования» и других нормативных правовым актов в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Социальный фонд России;
- своевременно представляет в Социальный фонд России достоверные индивидуальные сведения о работниках;
- в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) представляет индивидуальные сведения о работниках в Социальный фонд России;
- знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Социальный фонд России.

6.2. Работодатель обеспечивает проведение периодических и предварительных медосмотров работников в сроки, предусмотренные действующими нормативными актами Российской Федерации.

6.3. Работники проходят диспансеризацию в порядке, который предусматривает законодательство в сфере охраны здоровья. На время диспансеризации работники освобождаются от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, проходят диспансеризацию в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья и имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.4. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном

законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.5. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления. Работник должен подать заявление на согласование своему непосредственному руководителю или лицу, которое временно исполняет его обязанности.

Работник обязан документально подтвердить, что проходил диспансеризацию в день, когда его освободили от работы. Таким документом может быть справка из поликлиники.

6.6. Работодатель обязуется осуществлять расходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания за первые три дня нетрудоспособности работника.

6.7. Работодатель обязуется обеспечить соблюдение других гарантий и компенсаций, не оговоренных в настоящем Договоре, предусмотренных ТК РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации и органа местного самоуправления.

6.8. Работодатель, выплачивает материальную помощь работникам из фонда учреждения исходя из объема и при наличии средств от приносящей доход деятельности:

а) при рождении ребенка;

6) при регистрации брака (если брак регистрируется впервые);

в) со смертью близких родственников;

г) при возникновении чрезвычайной ситуации (пожар, наводнение, землетрясение, техногенная авария, повлекшие повреждение или потерю имущества);

д) при тяжелом заболевании работника и (или) с проведением операции, покупкой дорогостоящего лечения, лекарств.

6.9. Работнику вместе с заявлением об оказании материальной помощи необходимо предоставить подтверждающие возникшее обстоятельство документы:

- свидетельство о рождении ребенка, о регистрации брака или свидетельство о смерти;

- акты, протоколы и иные документы, подтверждающие причиненный ущерб имуществу;

- договор об оказании медицинских услуг, счет на стоимость лечения, чеки на медицинские препараты;

- справку об инвалидности;

6.10. Размер материальной помощи работникам составляет не более двукратного размера должностного оклада (ставки).

Раздел 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Настоящий Договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

7.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения настоящего Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

7.3. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

7.4. За три месяца до окончания срока действия Договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению Договора на новый срок или принять решение о его продлении.

7.5. В случае возникновения конфликтных ситуаций между работниками и работодателем, они будут решены посредством переговоров сторон, заключивших настоящий Договор.

7.6. За нарушение настоящего договора стороны несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством.

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