

1146/1
01.12.2023

муниципальное бюджетное учреждение
«СОЦИАЛЬНО-ДОСУГОВЫЙ ЦЕНТР
детей и молодежи «СОЗВЕЗДИЕ»

606000, Нижегородская область, г. Дзержинск, ул. Маяковского, 10/1

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения
«Социально-досуговый центр детей и молодежи «Созвездие»
на 2024-2026 годы

Представитель работодателя –
Директор МБУ «Социально-
досуговый центр «детей и молодежи
«Созвездие»

полное наименование должности руководителя
и официальное сокращенное наименование
учреждения

подпись

М.М.Костенич
инициалы, фамилия

«28» ноября

2023 г.

Представитель работников –
Заместитель директора МБУ
Социально-досуговый центр
«Созвездие»

полное наименование представителя работников

Ольга

подпись

В.И.Кириллова
инициалы, фамилия

«28» ноября

2023 г.

Принят на общем собрании трудового коллектива от 28.11.2023 г. № 2

М.П.



Управление по труду и занятости населения Нижегородской области		
ЗАРЕГИСТРИРОВАН		
Дата «28»	12	2023 г. № 499/23 - КА
с рекомендациями		
наличие/отсутствие замечаний		
Заполнитель рукою бывшего		должность
<u>Гариф</u>		Э.В. Гайдебаев
		(ФИО)

2023 год

Настоящий Коллективный договор (далее – договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **Муниципальном бюджетном учреждении «Социально-досуговый центр детей и молодежи «Созвездие»** (далее – организация) и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего договора являются:

1.1.1. Работодатель – в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – директора Костенич Марии Муродовны (далее – Работодатель);

1.1.2. Работники организации в лице уполномоченного в установленном порядке их представителя – заместителя директора МБУ «СДЦ детей и молодежи «Созвездие» Кирилловой Валентины Ивановны.

наименование избранного на общем собрании (конференции) трудового коллектива
представителя работников, его фамилия, имя, отчество полностью
(далее – Работники).

1.2. Предметом настоящего договора являются:

1.2.1. Дополнительные по сравнению с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями положения;

1.2.2. Положения, конкретизирующие нормативные правовые акты, соглашения по вопросам, определенным сторонами.

1.3. Действие настоящего договора распространяется на всех работников организации.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.6. Основные права и обязанности работников:

1.6.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасностью труда, и коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

1.6.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

1.7. Основные права и обязанности Работодателя:

1.7.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

1.7.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства Российской Федерации;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

2. ОРГАНИЗАЦИЯ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет. 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.

2.2.Прием работников на работу может производиться на безальтернативной и конкурсной основе, с применением испытательного срока либо без такового.

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

2.4. 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 той же организации 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.

2.5. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 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.

2.6.Все вопросы, связанные с изменением структуры организаций, ее реорганизацией, сокращением численности и штата работников, рассматриваются совместно с представительным органом работников.

2.7.Работодатель обязуется не позднее, чем за три месяца, представлять в представительный орган работников проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.8.Устанавливаются следующие критерии массового высвобождения работников,увольняемых в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности (штата), за определенный календарный период:

2.8.1.Ликвидация организации;

2.8.2.Сокращение численности (штата) работников организации в процентном отношении к среднесписочной численности работающих (за предшествующий

соответствующий период):

- 2.8.2.1. 10% и более - в течение трех месяцев;
- 2.8.2.2. 15% и более - в течение шести месяцев;
- 2.8.2.3. 20% и более - в течение года;

2.9. Применительно к организации высвобождение является массовым, если сокращается не менее 10% работников в течение одного календарного года.

2.10. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

2.10.1. приостановить прием лиц на работу в организацию до тех пор, пока не будут считаться занятыми все высвобождаемые работники организации;

2.10.2. проводить сокращение штата работников в первую очередь по вакантным должностям;

2.10.3. предлагать высвобождаемому работнику должности в организации в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии – иные вакантные должности в организации.

2.11. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют:

- семейные при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работники, получившие в данной организации трудовоеувечье или профессиональное заболевание;

- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;

- работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;

- граждане предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно).

2.12. При сокращении численности или штата работников нельзя допускать увольнения:

- одновременно двух работников – близких родственников (под близкими родственниками в тексте настоящего договора понимаются: супруг, супруга, родители, усыновители, дети (родные и усыновленные), братья и сестры (родные и усыновленные), дедушка, бабушка, внуки);

- беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких — при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетних, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности — трудоустроить с учетом пожеланий увольня-

емого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.13. Лица, уволенные с работы по сокращению численности или штата работников, имеют преимущественное право на прием на работу в организацию и занятие открывшихся вакансий.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 40 ч в неделю. В организации для рабочих и служащих применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

3.2. Работникам устанавливается 40 часовая рабочая неделя с режимом работы:

понедельник-четверг с 08.00 до 17.00 часов;

пятница с 08.00 до 16.00 часов;

обеденный перерыв с 13.00 до 13.48 часов;

выходные дни – суббота, воскресенье.

3.3. Работникам, занимающим должности:

3.3.1. специалист (ведущий, старший) по работе с молодежью, специалист (старший) по социальной работе с молодежью, инструктор по спорту, инструктор по физической культуре, тренер, хореограф устанавливается 40 часовая рабочая неделя:

рабочий день с 11.30-20.00 часов;

обеденный перерыв 30 минут;

два выходных дня в неделю согласно графику работы клуба по месту жительства.

3.4. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

— 16 ч в неделю - для работников в возрасте до шестнадцати лет;

— 5 ч в неделю - для работников, являющихся инвалидами I или II группы;

— 4 ч в неделю - для работников в возрасте от 16 до 18 лет;

— 4 ч в неделю и более - для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ.

— продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины указанных выше норм.

3.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.6. Работодатель, помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, может устанавливать для отдельных категорий граждан работников либо неполную неделю (менее 40 часов), либо неполный день (менее 8 часов в сутки), либо сразу оба варианта неполного времени. Неполное рабочее время работодатель вводит по желанию самих сотрудников или в связи с производственной необходимостью.

Неполное рабочее время по требованию работников предоставляется беременным женщинам, работникам с детьми до 14 лет, работникам, ухаживающим за

больным членом семьи, а также лицам, условия труда на рабочих местах которых по результатам проведения специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

4.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней предоставляется следующим категориям работников с ненормированным рабочим днём:

- директор, заместитель директора, начальник отдела, методист (старший), специалист (главный, ведущий, старший) по работе с молодежью, специалист (старший) по социальной работе с молодежью, инструктор по спорту, психолог, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, тренер, хореограф.

4.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью 5 календарных дней предоставляется водителю автомобиля.

4.4. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ст. 101 ТК РФ). К работе в режиме ненормированного рабочего дня можно привлекать работников, указанных в п 4.2. настоящего Коллективного договора при полном рабочем дне. Ненормированный рабочий день закреплен в трудовом договоре работника. В режиме ненормированного рабочего дня работник должен выполнять только свои трудовые функции.

4.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором учреждения. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

4.6. Дни отдыха (отгулы за ранее отработанное время, за работу в выходные или праздничные дни) предоставляются по заявлению на имя директора учреждения и оформляются приказом по учреждению.

4.7. Стороны согласились о конкретизации и установлении следующих дополнительных оплачиваемых отпусков работникам учреждения:

4.7.1. единовременные (разовые) дополнительные оплачиваемые отпуска- свадьба работника – 5 календарных дня;

свадьба родных (усыновленных) детей работника – 3 календарных дня;

смерть близких родственников – 3 календарных дня;

рождение ребенка у работника (отца) – 2 календарных дня;

переезд на новое место жительство – 1 календарный день;

проводы сына в армию – 2 календарных дня;

день начала занятий (с 1 по 4 класс) в общеобразовательных учреждениях (первое сентября), последний звонок в общеобразовательных учреждениях (выпускной класс) – для одного из родителей (усыновителей) ребенка (детей) –

1 календарный день;

4.7.2.Работникам предоставляются дни отдыха для проведения профилактических прививок против COVID-19 в количестве 1 календарного дня в случае прививки однокомпонентной вакциной и 2 календарных дней в случае прививки двухкомпонентной вакциной.

4.7.3.В связи с производственной необходимостью ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск любого вида может предоставляться в иное время, чем ежегодный основной оплачиваемый отпуск (при этом подсчет дней дополнительного оплачиваемого отпуска производится в календарных днях).

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1.Минимальная месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период времени норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, и, устанавливается в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Нижегородской области на соответствующий год. В величину минимального размера оплаты труда включаются все виды выплат по заработной плате, выплачиваемые работнику в соответствии с трудовым договором.

5.2.Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда.

5.3.О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за один месяц.

5.4.Заработка плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, 6 и 21 числа каждого месяца с обязательной выдачей работникам расчетных листков по форме, утвержденной работодателем, по окончании месяца. При совпадении установленного дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем – выплачивается накануне этого дня.

Работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Работникам устанавливается следующий перечень выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам за особые условия труда территориального и бытового, производственного характера;
- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Работникам производится доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6

часов) в размере 35% от минимального оклада по ПКГ, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

5.5. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации с учетом имеющихся у организации средств.

5.6. Работодатель по заявлению работника, с приложением подтверждающих документов, может осуществлять выплаты материальной поддержки, исходя из финансовых возможностей учреждения.

5.7. Работникам может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

- смерть работника – в размере должностного оклада;
- смерть близких родственников работника – 2000 рублей;
- болезнь работника и его детей, повлекшая за собой значительные финансовые затраты – до 2000 рублей (один раз в год);
- юбилейные даты, начиная с 50 лет:
 - 50 лет – 2000 рублей,
 - 55 лет – 2500 рублей,
 - 60 лет и последующие юбилейные даты – 3000 рублей;
- свадьба работника – в размере минимального оклада по ПКГ;
- свадьба детей – 3000 рублей.

5.8. Работодатель, исходя из финансовых возможностей учреждения, может осуществлять премиальные выплаты к государственным праздникам (23 февраля, 8 Марта и т.д.) (ст.112 Трудового Кодекса РФ).

5.9. Работодатель несет материальную ответственность за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (ст. 236 Трудового Кодекса РФ).

6. УСЛОВИЯ ТРУДА. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. В организации создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и представителей работников по 3 человека с каждой стороны. Председателем комиссии является директор учреждения.

6.2. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда и в целях создания безопасных условий труда работников, профилактики травматизма и профессиональной заболеваемости работодатель обязуется:

6.2.1. обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;

6.2.2. обеспечить выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда из средств в пределах бюджетного финансирования, а также за счет собственных средств;

6.2.3. проводить специальную оценку труда в порядке и сроки, установленные законодательством РФ. По результатам проведения специальной оценки усло-

вий труда разрабатывать и осуществлять План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда;

6.2.4. обеспечить проведение обучения и проверки знаний по охране труда, по безопасным методам и приемам выполнения работ, по безопасности опасных объектов, по оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажей по охране труда и стажировки на рабочем месте с включением времени обучения в рабочее время;

6.2.5. организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников организации, обязанных проходить периодический медицинский осмотр;

6.2.6. в соответствии с трудовым законодательством предоставить работникам от 18 до 39 лет включительно один рабочий день один раз в три года для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления. Работникам в возрасте 40 лет и старше для прохождения диспансеризации предоставляется один рабочий день один раз в год;

6.2.7. работающим гражданам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работающим гражданам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации предоставляется освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.2.8. предпринимать меры противодействия распространению социально-опасных заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа среди работников путем включения вопроса ВИЧ/СПИДа в программы проведения вводного и первичного инструктажей по охране труда;

6.2.9. предпринимать меры противодействия распространению наркомании и алкоголизма путем ведения пропаганды здорового образа жизни, который исключает прием алкогольных и наркотических средств.

6.3. Руководитель:

6.3.1. обеспечивает соблюдение правил пожарной безопасности, разрабатывает и осуществляет меры пожарной безопасности;

6.3.2. организует проведение противопожарной пропаганды, а также обучение своих работников мерам пожарной безопасности;

6.3.3. организует выполнение предписаний территориальных органов Государственного надзора МЧС России, требований, предусмотренных статьей 12 Федерального закона «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака»;

6.3.4. обеспечивает объекты огнетушителями в соответствии с установленными нормами, а также следит за соблюдением сроков их перезарядки и своевременной замены, указанных в паспорте огнетушителя;

6.3.5. организует проведение тренировок по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие;

6.3.6. следит за исправностью систем и средств противопожарной защиты объектов (автоматических установок пожарной сигнализации, системы оповещения людей о пожаре) и средств противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допущение их использования не по назначению;

6.3.7. в период выполнения работ по техническому обслуживанию или ремонту, связанных с отключением систем противопожарной защиты или их элементов, принимает необходимые меры по защите объектов от пожара;

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

6.3.9. незамедлительно сообщает в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

6.4. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- соблюдать правила пожарной безопасности;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методами приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда, пожарной безопасности;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные медицинские осмотры.

6.5. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7. ОСОБЕННОСТИ ТРУДА ЖЕНЩИН

7.1. Для сохранения квалифицированных женских кадров работодатель гарантирует предоставление беременным женщинам возможности прохождения медицинских обследований с сохранением средней заработной платы.

7.2. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя следующие обязательства:

7.2.1. не привлекать к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также не направлять в служебные командировки женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;

7.2.2. предоставлять письменной просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, 2 дополнительных выходных дня в месяц без сохранения заработной платы;

7.2.3. разрешать женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), по их письменной просьбе использование ежегодных отпусков в летнее или другое удобное для них время, за исключением случаев, когда предоставление отпуска помешает нормальному функционированию учреждения;

7.2.4. не привлекать женщин со времени установления беременности и в период кормления ребенка грудью к выполнению работ, связанных с использованием персональных компьютеров и оргтехники;

7.2.5. устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет). При этом оплата труда работнику производится пропорционально отработанному им времени;

7.2.6. по желанию женщины, которая кормит грудью или имеет детей в возрасте до 1,5 лет, ей может быть установлен неполный рабочий день с дополнительными перерывами для кормления ребенка. Дополнительные перерывы для кормления ребенка предоставляются не реже чем через три часа работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии двух и более детей в возрасте до 1,5 лет продолжительность перерыва устанавливается не менее часа. Перерыв для кормления ребенка включается в рабочее время и оплачивается по среднему заработка. По желанию женщины, имеющей детей, и в зависимости от продолжительности ее рабочего дня допускается:

- присоединение перерыва для кормления ребенка к обеденному перерыву;
- перенос одного или в суммарном виде двух перерывов для кормления ребенка на конец рабочего дня, то есть более раннее окончание работы по сравнению с продолжительностью рабочего дня, установленного трудовым договором.

7.3. Женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-х летнего возраста, выплачивать ежемесячное пособие в сумме 50 рублей из средств учреждения.

8. ОСОБЕННОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ В ВОЗРАСТЕ ДО 18 ЛЕТ

8.1. Работодатель обязуется устанавливать по письменной просьбе работников, совмещающих работу в организации с обучением в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, индивидуальный режим рабочего времени (продолжительность рабочей недели, продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней).

9. СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ И ДРУГИЕ ВОПРОСЫ

9.1. Работодатель обязуется своевременно и в надлежащем размере перечислять страховые взносы в Фонд социального страхования Российской Федерации, Пенсионный фонд Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования.

9.2.Работодатель обязуется вносить страховые взносы в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования за работников.

9.3.Работодатель и работники выбирают уполномоченного по социальному страхованию и обеспечивают его работу для решения следующих вопросов:

- расходование средств социального страхования;
- распределение путевок на санаторно-курортное лечение, отдых;
- рассмотрение споров по обеспечению пособиями по обязательному социальному страхованию.

9.4. В случае направления в служебную командировку работника при наличии финансовых средств работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду, в том числе на всех видах городского транспорта (кроме такси);
- расходы по найму жилого помещения:
 - без предоставления подтверждающих документов – в размере до 500 рублей в сутки;
 - при наличии подтверждающих документов – по фактическому расходу (в пределах стоимости стандартного номера);
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) в размере
 - 100 рублей в пределах Нижегородской области;
 - до 500 рублей за пределами Нижегородской области;
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

9.5.Работодатель, исходя из финансовых возможностей, обязуется обеспечить не реже одного раза в год централизованное проведение флюорографии.

9.6.Работодатель, компенсирует работнику стоимость проезда служебного характера в течение рабочего дня компенсация может осуществляться на основе:

- маршрутного листа с приложением проездных билетов с указанием маршрута поездок (в черте города);
- маршрутного листа с приложением разовых проездных билетов, заверенного подписями и печатями организаций посещения (за чертой города);
- приказа руководителя учреждения, где указывается список сотрудников, которым возмещают стоимость проезда, определяются суммы и вид транспорта.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1.Коллективный договор заключается сроком на три года, вступает в силу со дня подписания его сторонами. По истечении этого срока стороны могут продлить действие настоящего договора на срок от одного года до трех лет.

10.2.Стороны договорились, что изменения и дополнения к настоящему договору являются его неотъемлемой частью, вносятся в течение срока его действия по взаимному согласию сторон в порядке, установленном федеральным законом для его заключения.

10.3.Стороны договорились, что в период действия настоящего договора при условии соблюдения его положений:

10.3.1.работники – не выдвигают новых требований к работодателю и отказываются от забастовки для разрешения коллективных трудовых споров;

10.3.2.работодатель – не прибегает к массовому увольнению работников в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.

10.4.Стороны договорились, что полный текст настоящего договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания, под личную роспись каждого работника.

10.5.Представители работодателя и работников обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на настоящем договоре.

10.6.Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами, их уполномоченными представителями, а также уполномоченными муниципальными органами по труду и занятости, их должностными лицами.

10.7.При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

10.8.Уполномоченные представители сторон раз в полугодие отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

10.9.Представительный орган работников организует контроль за выполнением настоящего договора в видах и формах, предусмотренных его уставом, в том числе проводит проверки выполнения договора, при необходимости требует от работодателя проведения экспертизы за счет работодателя.

10.10.При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с настоящим договором и включить ссылки на него в трудовой договор с каждым работником.