

УТВЕРЖДЕН  
общим собранием трудового коллектива  
ГБУ «СРЦН «Остров надежды»  
Большемурашкинского муниципального округа»  
(протокол № 2 от 05 сентября 2024 г.)

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«СОЦИАЛЬНО-РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР ДЛЯ  
НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ «ОСТРОВ НАДЕЖДЫ»  
БОЛЬШЕМУРАШКИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА»**  
(срок действия договора 2024-2027г.г.)

От работодателя  
Директор ГБУ «СРЦН «Остров надежды» Большемурашкинского муниципального округа»

От работников  
Представитель трудового коллектива ГБУ «СРЦН «Остров надежды» Большемурашкинского муниципального округа»

Р.М.Мохова

С.А.Бычкова

«05» сентября 2024 г.

«05» сентября 2024 г.



Настоящий коллективный договор заключен между государственным бюджетным учреждением «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Остров надежды» Большемурашкинского муниципального округа» (далее Учреждение) в лице директора Моховой Риммы Михайловны., (именуемого в дальнейшем «Работодатель»), с одной стороны, и работниками государственного бюджетного учреждения «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Остров надежды» Большемурашкинского муниципального округа» (именуемыми в дальнейшем «Работники»), в лице представителя Совета трудового коллектива Бычковой С.А., с другой стороны.

Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (принят Государственной Думой 21.12.2001 г.), на основании Федерального закона от 28.12.2013 г. № 422-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации»; Закона Нижегородской области от 30.10.2014 г. № 146-З «О социальном обслуживании граждан в Нижегородской области»; законами Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях», Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом Нижегородской области «О социальном партнерстве» и другими федеральными и областными законодательными, нормативными правовыми актами.

## **1. Общие положения**

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

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в целях формирования и правового регулирования трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между Работодателем и Работниками, и направлен на соблюдение трудовых и социальных гарантий Работников, и на обеспечение стабильности и эффективности работы Учреждения.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные, по сравнению с действующим законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, охране труда и здоровья, социальных гарантий, экологической безопасности, предоставляемых Работодателем.

1.4. Данный коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания сторонами (на срок до трех лет) и сохраняет свое действие в случае структурных изменений, смены руководителей, наименования Учреждения. При смене формы собственности коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.6. Коллективный договор является основой регулирования социально-трудовых отношений в системе социального партнерства.

## **2. Взаимные обязательства сторон, заключивших коллективный договор**

В сфере экономических и производственных отношений стороны договорились:

2.1. Об ответственности в обеспечении лечебно-профилактического и социально-бытовых процессов и в выполнении производственных заданий.

2.2. Производить соответствующую работу по обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению действующих в организации правил внутреннего трудового распорядка, безопасных условий и охраны труда, правил пожарной безопасности, улучшения трудовой дисциплины.

### **Работодатель обязуется:**

2.3. Принимать меры по стабильности в работе Учреждения.

2.4. Руководствоваться в своей деятельности Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом ГБУ «СРЦН «Остров надежды» Большемурашкинского муниципального округа».

2.5. Предоставлять Совету трудового коллектива необходимую информацию по социально - трудовым вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников (ст.53 ТК РФ).

2.6. Осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работников в соответствии с законодательством Российской Федерации;

2.7. Знакомить Работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

2.8. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

### **Работники обязуются:**

2.9. Содействовать эффективной работе Учреждения.

2.10. Контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, настоящего коллективного договора других актов, действующих в соответствии с законодательством в Учреждении.

2.11. Добросовестно и эффективно исполнять должностные обязанности.

2.12. Соблюдать установленный в Учреждении внутренний трудовой распорядок, правила по охране труда и пожарной безопасности, требования санитарного законодательства, порядок работы со служебной информацией.

2.13. Уведомлять руководство Учреждения об обращениях граждан в целях склонения к коррупционным правонарушениям;

2.14. Соблюдать общепризнанные этические нормы при исполнении трудовых обязанностей;

2.15. Соблюдать положения статьи 575 ГК РФ, устанавливающий запрет на дарение;

2.16. При исполнении должностных обязанностей исключить личную заинтересованность, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение трудовых обязанностей, и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способные привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства;

2.17. Соблюдать положения Кодекса этики и служебного поведения работников ГБУ «СРЦН «Остров надежды» Большемурашкинского муниципального округа»;

2.18. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные нормативные акты Учреждения, правила и нормы охраны труда, пожарной безопасности, требования санитарного законодательства и гражданской обороны;

- 2.19. Качественно оказывать социальные услуги;
- 2.20. Участвовать во внедрении новых форм и методов работы по социальному обслуживанию;
- 2.21. Не разглашать сведения, ставшие известными в связи с исполнением должностных обязанностей, составляющие коммерческую тайну и конфиденциальную информацию;
- 2.22. Информировать Работодателя о своей временной нетрудоспособности, а также об отсутствии на рабочем месте по другим уважительным причинам;
- 2.23. Предоставлять в случае изменения персональных данных соответствующие документы Работодателю в срок до 10 дней;
- 2.24. Бережно относиться к имуществу Работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других Работников;
- 2.25. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя, в том числе находящегося у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

### **3. Трудовые отношения, порядок и условия оплата труда, компенсационные выплаты и выплаты стимулирующего характера**

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются в письменной форме заключением трудового договора на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер.

Допускается заключение срочного трудового договора (срок не более 5 лет) с вновь принятыми работниками, в том числе и с пенсионерами, в случаях предусмотренных законодательством. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

### **4. Оплата труда и материальная помощь**

4.1. Оплата труда работников ГБУ «СРЦН «Остров надежды» Большемурашкинского муниципального округа» осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Остров надежды» Большемурашкинского муниципального округа», утвержденным приказом директора ГБУ «СРЦН «Остров надежды» Большемурашкинского муниципального округа» от 09.01.2024 № 1.

4.2. Система оплаты труда работников ГБУ «СРЦН «Остров надежды» Большемурашкинского муниципального округа»:

1) устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 229;

- Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 230;

- минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения Совета трудового коллектива;

2) включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы для должностей руководителей, специалистов и служащих, размеры ставок заработной платы для профессий рабочих, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются директором Учреждения с учетом мнения Совета трудового коллектива работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, трудовым договором".

Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам Учреждения устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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".

4.3. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц: аванс -16 числа, окончательный расчет – 1 числа каждого месяца. Если дата выдачи заработной платы совпадает с выходными днями, заработная плата выплачивается накануне.

4.4. При выплате заработной платы работники извещаются в письменной форме:

- о составных частях заработной платы, причитающейся им за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работникам, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Расчетные листы с указанием всех видов начислений и удержаний выдаются в день выдачи заработной платы. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.5. Заработная плата перечисляется работникам на счет в банке. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата,

сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.6. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам ГБУ «СРЦН «Остров надежды» Большемурашкинского муниципального округа» оказывается материальная помощь в связи с очередным отпуском. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника в размере одного должностного оклада.

## 5. Рабочее время и отдыха

5.1. Для всех работников Учреждения нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

5.2. Для женщин ГБУ «СРЦН «Остров надежды» Большемурашкинского муниципального округа» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36-часов в неделю. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов). Сокращенная продолжительность рабочего времени назначается женщинам, работающим на полную ставку.(ст. 92 ТК РФ, Постановление ВС РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 (ред. от 24.08.1995) «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

5.3. Продолжительность ежедневной работы определяется графиком работы с соблюдением баланса рабочего времени за учетный период (ст.94,103 ТК РФ).

5.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. (ст.95 ТК РФ).

5.5. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. (ст.112 ТК РФ).

5.6. Всем работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска, согласно графика, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, продолжительностью 28 календарных дней (работникам до 18 лет - 31 календарный день, инвалидам - не менее 30 календарных дней, педагогическим работникам предоставляется удлиненный оплачиваемый отпуск- 56 календарных дней) (ст.115, 267,334 ТК РФ).

5.7. За ненормированный рабочий день дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 5 календарных дней предоставлять директору, главному бухгалтеру и водителю Учреждения. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем ежегодно составляется администрацией Центра и согласовывается с Советом трудового коллектива. (Приложение №1).

5.8. Стороны обязуются не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков на следующий год, с учетом мнения Совета трудового коллектива.

5.9. Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, предоставление отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних..(ст.264 ТК РФ).

5.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, работнику, по его письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами.(ст.128 ТК РФ).

5.11. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.(ст.126 ТК РФ).

5.12. При увольнении работника до окончания того рабочего года, за который ему уже был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск, работодатель вправе произвести удержание из заработной платы работника за неотработанные дни отпуска в порядке, предусмотренном ст.137 ТК РФ.

5.13. Страны договорились проводить ежегодно празднование профессионального праздника – Дня социального работника 8 июня.

## **6. Гарантия занятости, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

6.1. Обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией или соответствующей квалификации.

6.2. Предоставлять рабочие места, при наличии вакансий, в первую очередь работникам Учреждения.

6.3. Не увольнять беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких женщин при наличии ребенка до 14 лет или ребенка инвалида до 18 лет , кроме случаев ликвидации учреждения.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка инвалида в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка -ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителями (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой

родитель ( иной законный представитель) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается, кроме случаев ликвидации Учреждения".

6.4. Преимущественное право оставления на работе при сокращении численности штата работников помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового Кодекса Российской Федерации, имеют работники:

- имеющие предпенсионный возраст (за три года до пенсии);
- имеющие стаж работы в Учреждении свыше 10 лет - при равной квалификации;
- одинокое родители (опекуны, попечители), воспитывающие детей до 16-ти летнего возраста;
- имеющие высшее образование в соответствии с квалификацией;
- получившие на предприятии трудовое увечье.

6.5. Работники Учреждения имеют право обучаться на курсах повышения квалификации, обучаться по профилю работы в высших и средних специальных учебных заведениях за счет бюджетных средств, предусмотренных в смете расходов Учреждения на указанные цели.

## **7. Условия охраны и безопасности труда.**

### **Работодатель обязуется:**

7.1. Обеспечить на каждом рабочем месте безопасные условия труда, соответствующие требованиям нормативных правовых актов, уделяя особое внимание организации безопасного ведения работ, проведению необходимых санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий в соответствии с правилами и нормами по охране труда, внедрение и непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда. (ст. 209-231 ТК РФ).

7.2. Проводить специальную оценку условий труда (Федеральный закон от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «Специальная оценка условий труда»).

7.3. Осуществлять в установленные сроки обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников Учреждения. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда (ст.225 ТК РФ)

7.4. Предоставлять при приеме работника на работу информацию о состоянии условий и охране труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов, средствах индивидуальной защиты, льготах, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством (ст. 212 ТК РФ).

7.5. Организовывать обязательное проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников, согласно приказу Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 года № 302н. Все работники Учреждения проходят медицинский осмотр 1 раз в год. (Приложение № 2)

7.6. Обеспечивать своевременную выдачу работникам хозяйственного и мягкого инвентаря (Приложение № 3).

7.7. Обеспечить аптечками воспитателей для оказания первой помощи воспитанникам, водителя, работников кухни Учреждения.

7.8. Осуществлять обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ФЗ от 17.07.99 г. №125-ФЗ), Федеральный закон от 24.07.2009г № 212-ФЗ «О страховых взносах в пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования».

7.9. Соблюдать требования пожарной безопасности в Учреждении:

- выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;

-проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;

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

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

-предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории Учреждения необходимые силы и средства;

-обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения;

-предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в Учреждении;

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

-содействовать деятельности добровольных пожарных дружин.

Директор Учреждения осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности в Учреждении.

#### **Работники обязуются:**

7.9. Выполнять требования законодательства по охране труда;

7.10. Немедленно извещать директора Учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью клиентов, об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания (отравления), а также о нарушениях технологического процесса, неисправности оборудования и инструмента, которые могут привести к несчастному случаю. Работать в выданной им, в соответствии с требованиями по охране труда, спецодежде;

7.11. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

7.12. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

#### **Стороны договорились**

7.13. Осуществлять мероприятия по охране труда работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.14. Организовывать обучение руководителя, специалистов по охране труда по 40-часовой программе.

- проведение собраний работников Учреждения по вопросам выполнения коллективного договора, отчетов и выборов Совета трудового коллектива.

7.15. Способствовать формированию у работников Учреждения культуры здорового образа жизни, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа, среди работников, осуществлять комплекс мер по повышению качества образования работников Учреждения.

## **8. Участие работников в управлении Учреждением**

**8.1. Основными формами участия работников в управлении Учреждением являются (ст. 53 ТК РФ):**

учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;  
получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;  
участие в разработке и принятии коллективного договора;  
иные формы, определенные Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными Федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

**8.2. Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам (ст. 53 ТК РФ):**

реорганизации или ликвидации Учреждения;  
введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;  
подготовки и дополнительного профессионального образования работников;  
по другим вопросам предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными Федеральными законами, учредительными документами Учреждения, коллективным договором, соглашениями.

**8.3. Работодатель обязуется:**

предоставлять право представителям работников участвовать в работе аттестационных комиссий по вопросам, затрагивающим трудовые и социальные права работников;  
разрешать в рабочее время:  
- проведение заседаний Совета трудового коллектива Учреждения по вопросам основной деятельности, охраны и оплаты труда, а также рассмотрение трудовых споров.  
- проведение собраний работников Учреждения по вопросам выполнения Коллективного договора, отчетов и др.

Пронумеровано, прошнуровано и  
скреплено печатью.  
Всего *11 (одиннадцать) шт.*  
Мохова Р.М.  
Директор ГБУ «СРЦН  
«Остров надежды»