

От работодателя:

Директор КГБУСО  
«Краевой кризисный центр для  
женщин»



Ю.Е. Кузнецова

(подпись)

« 03 » 07 2023 г.

От работников:

Председатель трудового  
коллектива КГБУСО «Краевой  
кризисный центр для женщин»

А.С. Жгун

(подпись)

« 03 » 07 2023 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Краевого государственного бюджетного учреждения**  
**социального обслуживания**  
**«Краевой кризисный центр для женщин»**  
**на 2023-2026 годы**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ЗАРЕГИСТРИРОВАН В КГБУ  
УСФН ПО ГОРОДУ БАРНАУЛУ  
№ 184/ ОТ «03» 07 2023  
183

*Ольга Павловича*

Барнаул  
2023

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения в краевом государственном бюджетном учреждении социального обслуживания «Краевой кризисный центр для женщин» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Для целей настоящего Договора используются следующие понятия и сокращения:

**КГБУСО «Краевой кризисный центр для женщин», учреждение** – краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания «Краевой кризисный центр для женщин»;

**представитель работников** – работник учреждения, избранный в порядке, предусмотренном ст. 31 ТК РФ, в целях представления интересов всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне (при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора и т.д.);

**работник, работник КГБУСО, работник учреждения** – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с КГБУСО «Краевой кризисный центр для женщин» на основании трудового договора в соответствии со ст. 16 ТК РФ;

**работодатель** – КГБУСО «Краевой кризисный центр для женщин» в лице директора учреждения;

1.3. Настоящий Договор разработан и заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.4. Сторонами настоящего Договора являются: КГБУСО «Краевой кризисный центр для женщин» в лице директора учреждения Кузнецовой Юлии Евгеньевны, действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель», и работники учреждения, именуемые в дальнейшем «Работники», в лице их представителя Председателя трудового коллектива Жгун Анастасии Сергеевны, именуемого в дальнейшем «Представитель работников».

1.5. Настоящий Договор разработан и заключен сторонами в целях:

практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности участников трудовых отношений;

защиты социальных, экономических прав и законных интересов Работников, поддержания достаточного уровня их жизни;

создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности КГБУСО «Краевой кризисный центр для женщин», укреплению деловой репутации учреждения;

создания благоприятного климата внутри трудового коллектива;

формирования у Работников корпоративного стиля поведения;

создания условий, способствующих повышению безопасности труда.

1.6. Настоящий Договор распространяет своё действие на всех Работников КГБУСО «Краевой кризисный центр для женщин».

## **2. Предмет Договора**

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

## **3. Трудовые отношения**

3.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются действующим трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами КГБУСО «Краевой кризисный центр для женщин» и трудовым договором.

3.2. Трудовые отношения при приёме на работу оформляются трудовым договором, который:

заключается в письменной форме;

составляется в двух экземплярах;

после подписания его сторонами один экземпляр передается Работнику, другой хранится у Работодателя.

3.3. Трудовой договор заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только при наличии оснований, предусмотренных ст. ст. 58, 59 ТК РФ.

3.4. Содержание трудового договора, в том числе его условия, определяются в соответствии со ст. 57 ТК РФ. В трудовом договоре могут быть предусмотрены условия об испытании, об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя, а также иные условия, не противоречащие действующему законодательству и отвечающие интересам сторон трудового договора.

3.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора осуществляется в порядке, предусмотренном ст. 72 ТК РФ.

3.6. Условия, включаемые в трудовой договор, не могут ухудшать положение Работников по сравнению с нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации.

3.7. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.8. Трудовой договор между Работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

3.9. Приём на работу, переводы и увольнения Работников учреждения осуществляется в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка для Работников КГБУСО «Краевой кризисный центр для женщин» (далее – Правила ВТР), которые являются приложением к настоящему Договору.

3.10. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работников под роспись с Правилами ВТР.

3.11. Возникающие в учреждении индивидуальные трудовые споры по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также локальных нормативных актов учреждения рассматриваются комиссией по трудовым спорам в порядке, установленном действующим Положением о комиссии по трудовым спорам.

#### **4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Рабочее время – это время, в течение которого Работник в соответствии с Правилами ВТР и условиями трудового договора должен исполнять свои должностные обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

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

4.3. Режим труда и отдыха Работников устанавливается Правилами ВТР на основании действующего трудового законодательства Российской Федерации.

4.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.

4.5. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота, воскресенье.

4.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.7. Режим работы:

- для специалистов учреждения с 9:00 до 17:30 ч. Перерыв на обед с 13:00 до 13:30ч.

- для администраторов Отделения временного пребывания (социальная гостиница) для женщин с детьми, находящихся в трудной жизненной ситуации – график смены с 17:30 до 9:00. График отдыха – с 21:30 до 22:00 ч.

В выходные (праздничные дни) с 09:00 до 9:00. График отдыха с 13:00 до 13:30 ч, с 17:30 до 18:00 ч, с 22:30 до 23:00 ч.

-для психологов Отделения консультативной помощи и реабилитации понедельник, среда, пятница график работы с 9:00 до 17:30 ч. Перерыв на обед с 13:00 до 13:30ч.

вторник, четверг в соответствии с графиком смен:

- график работы 1 смена с 9:00 до 17:30 ч. Перерыв на обед с 13:00 до 13:30 ч.

- график работы 2 смена с 11:30 ч. до 20:00 ч. Перерыв на обед – с 15:30 до 16:00 ч.

4.8. Нормы, закрепленные в п.п. 4.4 – 4.6 не распространяются на администраторов Отделения временного пребывания женщин с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации, для которых введен суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период – год, не превышала нормального числа рабочих часов. Ежедневный непрерывный отдых между сменами составляет не менее 72 часов. Выходные дни предоставляются согласно графику сменности.

4.9. Работодатель обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени Работников.

В соответствии со ст. 97 ТК РФ Работодатель имеет право в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации, привлекать Работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного Работника в следующих случаях:

для сверхурочной работы;

если Работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

4.10. Привлечение Работника к сверхурочным работам осуществляется в порядке, предусмотренном ст. 99 ТК РФ.

4.11. Для Работников учреждения устанавливаются следующие режимы рабочего времени: нормированный рабочий день, сменная работа.

4.12. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для отдельных категорий Работников в соответствии со ст. 92 ТК РФ.

4.13. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается Работникам по их просьбе, в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

4.14. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

4.15. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в порядке, предусмотренном ст. 113 ТК РФ.

За работу в выходной или нерабочий праздничный день Работникам по их желанию может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Другой день отдыха предоставляется Работникам по их письменным

заявлениям на имя директора КГБУСО «Краевой кризисный центр для женщин».

4.16. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Представителя работников не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

4.17. Работникам-инвалидам предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

4.18. Оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию Работника, жена которого находится в отпуске по беременности и родам, ежегодный отпуск ему предоставляется независимо от времени его непрерывной работы в учреждении.

4.19. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.20. Работникам, работающим в учреждении по совместительству, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе.

Указанным Работникам, не отработавшим в учреждении шесть месяцев, отпуск предоставляется авансом полной продолжительности.

Если продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска у данных Работников по основному месту работы превышает продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска в учреждении, то по просьбе Работника в учреждении ему предоставляется отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

4.21. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. В приказе об отзыве Работника из отпуска должно быть указано время предоставления оставшейся неиспользованной части отпуска.

4.22. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией. При суммировании ежегодных

оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

4.23. Работник может в любое время прервать свой отпуск, предупредив Работодателя о выходе на работу.

4.24. На основании письменного заявления Работника Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ.

## 5. Оплата труда

5.1. Система оплаты труда, принятая в КГБУСО «Краевой кризисный центр для женщин», разработана в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края, регулирующими вопросы оплаты труда, и утверждена в действующем Положении об оплате труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Кризисный центр для женщин» (далее – Положение об оплате труда).

5.2. Отчетным периодом для начисления заработной платы является календарный месяц.

5.3. Заработная плата выплачивается дважды в месяц путем перечисления на счет в банке (в том числе с зачислением на пластиковую карту банка):

15 числа текущего месяца – аванс в размере не более 50% от суммы, причитающейся Работнику за месяц;

01 числа месяца, следующего за отчетным – выплата заработной платы за вторую половину месяца.

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

5.4. При выплате заработной платы за вторую половину месяца работникам выдаются расчетные листы, в которых указываются все суммы, причитающиеся Работникам за соответствующий период, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая сумма, подлежащая выплате, в день перечисления на банковские карты. Форма расчетного листа для пользования имеется в программе 1С Зарплата и кадры государственного учреждения.

Для подтверждения выдачи расчетных листов работникам разработан журнал выдачи расчетных листов.

5.5. Премияльные выплаты Работникам осуществляются в соответствии с действующим Положением об оплате труда и Положением о выплатах стимулирующей части фонда оплаты труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Краевого кризисного центра для женщин».

5.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном

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

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в порядке, установленном ст. 153 ТК РФ.

5.8. При направлении Работников в служебные командировки, за ними сохраняется место работы (должность) и средний заработок, а также им возмещаются возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные Работниками, в соответствии с Положением о служебных командировках работников КГБУСО «Краевой кризисный центр для женщин».

5.9. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ст.ст. 173-177 ТК РФ.

5.10. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работникам производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.11. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся Работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.12. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

## **6. Развитие кадрового потенциала**

6.1. В целях повышения профессионализма Работников Работодатель:

6.1.1. Предоставляет отпуск без сохранения заработной платы Работникам, получающим второе и последующие образования в высших



учебных заведениях без направления КГБУСО «Краевой кризисный центр для женщин», на время учебной сессии.

6.1.2. Развивает сотрудничество с учреждениями профессионального образования, осуществляющими подготовку специалистов и рабочих для организаций.

6.1.3. При необходимости проводит подготовку, переподготовку, повышение уровня знаний Работников. Необходимость проведения указанных мер определяется Работодателем.

## **7. Поощрения и взыскания**

7.1. За добросовестное исполнение Работниками должностных обязанностей, положительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде Работодатель по представлению непосредственного руководителя применяет меры морального и материального поощрения к Работникам в соответствии с Положением о поощрении и награждении работников КГБУСО «Краевой кризисный центр для женщин».

7.2. Если действующими локальными нормативными актами не предусмотрено иное, поощрения оформляются приказом директора КГБУСО «Краевой кризисный центр для женщин», доводятся до сведения всего коллектива учреждения и заносятся в трудовую книжку Работника.

7.3. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

7.4. Применение дисциплинарных взысканий осуществляется в порядке, предусмотренном ст. 193 ТК РФ.

## **8. Обеспечение занятости, гарантии при возможном высвобождении**

8.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости Работников.

8.2. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование и с целью сохранения кадров принимает меры по расширению перечня оказываемых услуг, а также по развитию деятельности, не связанной с представлением государственных и муниципальных услуг, а также созданию дополнительных рабочих мест.

8.3. Работодатель не инициирует расторжение трудового договора со

следующими категориями Работников:

8.3.1. Беременными женщинами (за исключением случаев ликвидации учреждения).

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины Работодатель по ее письменному заявлению продляет срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам – до окончания такого отпуска.

8.3.2. С женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, с одинокими матерями, воспитывающими детей-инвалидов в возрасте до восемнадцати лет или малолетних детей (детей в возрасте до четырнадцати лет), с другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, с родителями (иными законными представителями детей), являющимися единственными кормильцами детей-инвалидов в возрасте до восемнадцати лет либо единственными кормильцами детей в возрасте до трех лет в семьях, воспитывающих трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п.п. 1, 5-8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ).

8.4. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ и помимо лиц, поименованных в ст. 179 ТК РФ предоставляет преимущественное право на оставление на работе следующим лицам:

- одинокому родителю, воспитывающему детей до 16 лет;
- работнику, супруг(а) которого уже является безработным(-ой).

## **9. Гарантии и компенсации**

9.1. В целях повышения социальной защищенности Работников Работодатель предоставляет Работникам социальные гарантии и компенсации в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства Российской Федерации, в том числе в соответствии со ст. 165 ТК РФ.

9.2. В пределах фонда оплаты труда Работникам может быть оказана материальная помощь в случаях и в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обеспечения «Краевой кризисный центр для женщин».

9.3. Перечень гарантий и компенсаций может быть расширен исходя из финансовых возможностей учреждения путем внесения изменений в настоящий Договор.

## **10. Охрана труда**

10.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на Работодателя.

10.2. Помимо обязанностей по обеспечению безопасных условий и

охраны труда, предусмотренных ст. 212 ТК РФ, Работодатель:

обеспечивает соответствие условия труда Работников, предусмотренных трудовым договором, требованиям охраны труда, а также предоставляет Работникам соответствующие гарантии, предусмотренные ст. 220 ТК РФ;

при наступлении несчастного случая принимает меры, предусмотренные действующим законодательством, в том числе ст.ст. 228 и 228.1 ТК РФ.

10.3. В целях реализации мер, направленных на создание безопасных условий и охраны труда Работодатель также:

назначает лиц, ответственных за проведение мероприятий по охране труда;

обеспечивает условия для деятельности ответственного лица за организацию работ по охране труда и обеспечение гигиены труда, освобождает его от основной работы с сохранением среднего заработка в течение одного рабочего дня в месяц для выполнения соответствующих обязанностей;

выделяет средства на реализацию мероприятий по охране труда, в том числе на улучшение условий труда;

выполняет в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий в области охраны труда.

10.4. В целях реализации противопожарных мероприятий Работодатель:

обеспечивает наличие средств пожаротушения во всех помещениях, занимаемых учреждением, в соответствии с действующими нормами;

обеспечивает размещение во всех помещениях, занимаемых учреждением, инструкции по поведению в случае возникновения пожара;

ежегодно своим приказом создает постоянно действующую комиссию из числа представителей учреждения с целью постоянного контроля противопожарного состояния помещений учреждения;

ежегодно выделяет необходимые денежные средства на проведение профилактических противопожарных работ (перезарядка огнетушителей, приобретение первичных средств пожаротушения взамен вышедших из строя).

10.5. В целях облегчения и улучшения условий труда женщин и лиц с семейными обязанностями Работодатель:

не привлекает беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, к работам по режиму с суммированным учетом рабочего времени, при котором продолжительность рабочей смены превышает восемь часов;

освобождает беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в свободное от работы время;

не привлекает к сверхурочным работам женщин, имеющих детей в возрасте до четырнадцати лет или детей-инвалидов в возрасте до восемнадцати лет;

ежегодно, 1 сентября освобождает от работы на время до четырёх рабочих часов Работников, имеющих детей в возрасте до одиннадцати лет, для участия в школьных мероприятиях.

10.6. В целях реализации мер, направленных на создание безопасных

условий и охраны труда Представитель работников:

осуществляет контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда;

содействует Работодателю в вопросах совершенствования системы безопасности труда в учреждении;

контролирует целевое расходование средств Работодателя на охрану труда Работников учреждения.

10.7. В целях повышения безопасности труда Работники:

соблюдают требования охраны труда, установленные действующим законодательством Российской Федерации, в том числе локальными нормативными актами учреждения;

правильно применяют средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходят обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

немедленно информирует своего непосредственного руководителя (а при его отсутствии – вышестоящего руководителя) о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья.

## **11. Гарантии деятельности Представителя работников**

11.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

11.2. Представитель осуществляет свою деятельность на основании ст. 31 ТК РФ, представляет и защищает интересы Работников в области трудовых отношений.

11.3. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством, Работодатель принимает локальные нормативные акты с учетом мнения Представителя работников, в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

## **12. Заключительные положения**

12.1. Настоящий Договор заключен в письменной форме, составлен в 2 (двух) экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

12.2. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу со дня его подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор пересматривается или принимается новый.

12.3. В течение срока действия Договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном действующим трудовым

законодательством Российской Федерации.

12.4. Все изменения и дополнения к настоящему Договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

12.5. Стороны обеспечивают доведение настоящего Договора до сведения Работников в течение тридцати дней с момента его подписания.

12.6. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

12.7. Лица, представляющие Работодателя, либо представляющие Работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

12.8. Итоги выполнения настоящего Договора подводятся 1 (один) раз в год с участием из представителей Работодателя и Работников, результаты подведения итогов оформляются соответствующим актом.

Всего прошито, пронумеровано,

и скреплено печатью

13 *Сидорова* листов

Должность: *Директор*

Подпись: *Ю.Е. Кушчелова*

Ю.Е. Кушчелова

«03» IX 2023г.

