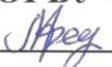


От Работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
СОГБУ СРЦН «Радуга»
 Л.Е. Федоренкова
01.02.2018

От Работодателя:
Директор
СОГБУ СРЦН «Радуга»
 О.В. Новикова
01.02.2018



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

СМОЛЕНСКОГО ОБЛАСТНОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ЯРЦЕВСКИЙ СОЦИАЛЬНО-
РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР ДЛЯ
НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ «РАДУГА»

на период с 02.02.2018 по 02.02.2021 год

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Отделе социальной защиты Ярцевского района Департамента Смоленской области по социальному развитию

Регистрационный № 4 от « 02 » 04 2018 года

Начальник отдела социальной защиты населения в Ярцевском районе
Департамента Смоленской области по социальному развитию
 С.А. Головенкова



Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально — трудовые отношения в смоленском областном государственном бюджетном учреждении «Ярцевский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Радуга» (далее – СОГБУ СРЦН «Радуга») и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются: работодатель, СОГБУ СРЦН «Радуга», представленный в лице директора Ольги Викторовны Новиковой именуемый далее «Работодатель», и работники учреждения, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией, именуемый далее «Профком», в лице его председателя Лины Евгеньевны Федоренковой.

1.3. Коллективный договор, именуемый в дальнейшем «Договор» признает исключительное право работодателя как единоличного исполнительного органа действующего на основе единоначалия и решающего все вопросы деятельности учреждения. Работодатель признает профком единственным полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений. Профком признает свою ответственность за реализацию в трудовом коллективе общих целей и обеспечение роста качества труда как основы развития коллектива, создание благоприятного морально — психологического климата.

1.4. Действие Договора распространяется на всех работников учреждения, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.5. Настоящий Договор предполагает наряду с прочими обязательствами сторон:

- соблюдение сторонами по данному Договору норм законодательства Российской Федерации;
- полномочность представителей сторон и их равноправие при решении всех вопросов, касающихся существа данного Договора;
- свободу выбора и обсуждения вопросов, касающихся существа данного Договора;
- добровольность принятия сторонами обязательств по данному Договору, в том числе и при пересмотре содержания и условий его действия;
- реальность обеспечения принимаемых сторонами по данному Договору обязательств;
- систематичность контроля за соблюдением данного Договора и неотвратимость ответственности за нарушение его положений.

1.6. Изменения и дополнения в Договоре могут вноситься любой стороной по взаимному согласию сторон в течение срока действия Договора и утверждаются в качестве приложения к Коллективному договору решением трудового коллектива.

1.7. Договор заключен на срок 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить действие Договора на срок не более трех лет.

1.8. Работодатель обязуется ознакомить с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права (далее – локальные нормативные акты), непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, всех работников организации под роспись, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.9. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников учреждения по сравнению с условиями Коллективного договора, непосредственно действуют нормы законодательства Российской Федерации.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего Коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.10. Работники обязуются добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, локальные нормативные акты учреждения, бережно относиться к имуществу учреждения и соблюдать требования техники безопасности и пожарной безопасности, содействовать экономии электрических, водных и тепловых ресурсов, способствовать укреплению деловой репутации учреждения, созданию благоприятного климата и условий труда в учреждении.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Все вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются Работодателем совместно с первичной профсоюзной организацией в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2. Трудовые отношения в учреждении строятся на основании трудового договора, заключаемого между Работником и Работодателем в письменной форме, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон договора (ст. 16, 58, 67 ТК РФ).

2.3. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения в учреждении не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, непосредственно предусмотренных законом (ст. 59 ТК РФ).

2.4. За Работниками, высвобожденными из учреждения в связи с сокращением численности или штата, сохраняется преимущественное право на заключение

трудового договора при улучшении финансово-экономического положения учреждения и создании (восстановлении) новых рабочих мест.

2.5. Работодатель обязуется:

2.5.1. Сообщать первичной профсоюзной организацией не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата Работников, о возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в письменной форме (ст.82 ТК РФ).

2.5.2. В случае массового высвобождения Работников предоставлять первичной профсоюзной организацией не позднее, чем за три месяца, 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.

2.5.3. Не позднее, чем за два месяца доводить до местного органа службы занятости данные о предстоящем высвобождении каждого конкретного Работника учреждения с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

2.5.4. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п.1-и 2 ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время с сохранением среднего заработка продолжительностью не менее шести часов в неделю для поиска нового места работы.

2.5.5. При сокращении численности или штата Работников обеспечить преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, предусмотренных ст. 179 ТК РФ:

- одиноким матерям или одиноким отцам, имеющим на иждивении детей до 16-летнего возраста;
- работникам, проработавшим в организации свыше 10 лет;
- лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- имеющим почётные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почётными грамотами;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.5.6. Не допускается увольнение одновременно двух Работников - членов одной семьи.

2.6. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

2.7. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест Работодатель с учётом производственных условий и возможностей:

- приостанавливает приём новых работников;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

2.8. Работник обязуется:

2.8.1. Полностью использовать рабочее время для производительного и качественного труда.

2.8.2. Выполнять правила внутреннего трудового распорядка и должностные инструкции.

2.8.3. Соблюдать правила техники безопасности, требования охраны труда, противопожарной безопасности.

2.8.4. Бережно относиться к использованию основных фондов и расходованию материальных ресурсов.

2.8.5. При поступлении на работу в учреждение проходить медицинский осмотр.

2.9. 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:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям.

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

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Продолжительность рабочего времени устанавливается Федеральным законом и Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

3.2. Продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней, порядок перехода работников из смены в смену, в том числе в выходные и праздничные дни устанавливаются графиками работы, Правилами внутреннего трудового распорядка с соблюдением трудового законодательства с суммарным учетом рабочего времени в течение месяца. Графики составляются специалистом по кадрам, утверждаются директором и согласуются с председателем профсоюзного комитета.

3.3. Привлечение работников учреждения к работе в праздничные и выходные дни производится в соответствии с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.4. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и в последствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ (ст. 93 ТК РФ).

3.5. Работникам предоставляется время отдыха в соответствии с трудовым законодательством и утвержденным графиком работы.

3.6. Всем работникам СОГБУ СРЦН «Радуга» предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы и среднего заработка. Продолжительность отпуска не должна составлять менее 28 календарных дней. Продолжительность отпуска педагогическим работникам – 56 календарных дней.

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

3.8. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

3.9. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.10. В последующие годы работы отпуск предоставляется в любое время года в соответствии с графиком, который составляется на каждый календарный год и доводится до сведения работников не позднее чем за две недели до наступления нового календарного года. График отпусков утверждается директором с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса РФ.

3.11. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

3.12. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 настоящего Кодекса;

- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

3.13. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

3.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

3.15. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3.16. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.17. 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 (ст.128 ТК РФ).

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами либо Коллективным договором.

3.19. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (ст.117 ТК РФ).

Работникам с ненормированным днем предоставляется ежегодный дополнительный отпуск, продолжительность которого определяется Коллективным договором или Правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней (Приложение №2).

Раздел 4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Заработная плата работников устанавливается в соответствии с постановлением Администрации Смоленской области от 13.12.2017 №856 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания граждан по видам экономической деятельности «Деятельность по уходу с обеспечением проживания», «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания», Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политике», Положением об оплате труда работников СОГБУ СРЦН «Радуга» (Приложение №3).

4.2. Система оплаты труда, включающая в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается в учреждении в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, нормативными правовыми актами Администрации Смоленской области, настоящим Коллективным договором с соблюдением процедуры учёта мнения выборного профсоюзного органа организации.

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

4.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом.

4.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (Приложение №4).

4.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым

договором, работнику производится доплата, которая устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.7. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

4.8. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

4.9. Заработная плата выплачивается два раза в месяц 20 числа текущего месяца и 5 числа следующего месяца. Заработная плата выплачивается Работнику путём перечисления на оформленную на него банковскую карту. Все расходы, связанные с открытием банковского счёта и обслуживанием банковской карты, относятся на счёт Работодателя. При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

4.10. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель — досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (ст. 60.2 ТК РФ).

4.11. Работники учреждения могут выполнять дополнительную оплачиваемую работу на условиях совместительства, в форме совмещения профессий и должностей, выполнения обязанностей временно отсутствующего работника по согласованию с руководителем.

4.12. Оплата труда в выходные и праздничные нерабочие дни производится работникам, получающим оклад (должностной оклад) в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

При исчислении размера оплаты за работу в выходные или нерабочие дни необходимо учитывать не только тарифные ставки (оклады), но и прочие компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

Раздел 5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

5.1. Стороны обязуются ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охране труда (Соглашение по охране труда) с учетом возможностей их финансового обеспечения и осуществлять контроль за выполнением Соглашения (Приложение №5).

5.2. Работодатель:

- обеспечивает работникам здоровые условия труда, безопасность работникам при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также санитарно – гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в

целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

5.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.6. Профком осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства, правил и норм охраны труда и ходом выполнения мероприятий соглашения по охране труда; назначением пособий по временной нетрудоспособности; за ведением льгот, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Под гарантиями, предоставляемыми Работникам, понимаются средства, способы и условия, с помощью которых Работодателем обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально – трудовых отношений, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Под компенсациями, выплачиваемыми Работникам, следует понимать денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных законодательством Российской Федерации обязанностей.

6.2. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством Российской Федерации и трудовым договором, Работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- оплата больничного листа;
- оплата командировочных;
- компенсация при вынужденном прекращении работы не по вине сотрудника;
- компенсация при понижении или переводе сотрудника на работу с более низкой зарплатой;
- компенсация, если произошел несчастный случай на производстве;
- оплата за прохождение медосмотров.

6.3. Работодатель предоставляет следующие социальные гарантии для педагогических работников:

- сокращение продолжительности рабочего времени;
- периодическое получение дополнительного профессионального педагогического образования;
- досрочное назначение пенсии по возрасту.

6.4. Для медицинских работников предоставляются следующие социальные гарантии:

- возможность переподготовки за счет работодателя при невозможности выполнять свою работу из-за состояния здоровья или в связи с сокращением (ликвидацией) организации;
- периодическую аттестацию на квалификационную категорию.

6.5. В целях обеспечения социального и пенсионного страхования Работодатель обязуется:

6.5.1. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 22 ТК РФ).

6.5.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

6.5.3. В соответствии с Законом РФ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" своевременно

представлять достоверные сведения в пенсионный фонд о стаже и заработной плате Работников.

6.6. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);
- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

6.7. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней;
- прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования.

Раздел 7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством Российской Федерации, отраслевым тарифным соглашением, настоящим Коллективным договором.

7.2. Работодатель содействует деятельности первичной профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

7.3. Для осуществления уставной деятельности первичной профсоюзной организации работодатель беспрепятственно предоставляет всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

7.4. Работодатель учитывает мнение первичной профсоюзной организации по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда.

7.5. Первичная профсоюзная организация вправе вносить работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы социально-трудовых отношений.

7.6. Председателю профкома учреждения за дополнительную к трудовым обязанностям работу в коллективе предоставляется дополнительный отпуск с оплатой за 3 рабочих дня.

7.7. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от неё для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т. п.) с сохранением средней заработной платы за счёт работодателя.

7.8. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для.

Раздел 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Работодатель обязуется направить настоящий Коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в семидневный срок со дня подписания.

8.2. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

8.3. Ни одна из сторон Коллективного договора не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

8.4. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется обеими сторонами, соответствующими органами по труду.

8.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

