

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Государственного казенного учреждения
«Социально-реабилитационный центр для
несовершеннолетних Воротынского района»

На 2018-2021 годы

От работодателя

Директор
ГКУ «СРЦН Воротынского района»



[Handwritten signature]
Т.С. Васильева
« 05 » Октябрь 2018 г.

От работников

Председатель
Совета трудового коллектива ГКУ
«СРЦН Воротынского района»

[Handwritten signature]
А.А. Саулова
« 5 » октябре 2018 г.

п. Красная Горка



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами коллективного договора (далее - Договор) являются: Государственное казенное учреждение «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Воротынского района» (далее - Учреждение), именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Васильевой Татьяны Сергеевны, и работниками Учреждения, в лице председателя Совета трудового коллектива Сауловой Аллы Алексеевны.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально- трудовые и иные аналогичные отношения.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в целях формирования и правового регулирования трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между Работодателем и Работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном казенном учреждении «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Воротынского района» и направлен на соблюдение трудовых и социальных гарантий Работников, и на обеспечение стабильности и эффективности работы Учреждения.

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

1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Законом Нижегородской области «О социальном партнерстве» от 27 апреля 1999 г. № 40-З, О внесении изменений в Закон Нижегородской области "О социальном партнерстве" от 6 марта 2008 года № 15-З, иными законодательными и нормативными правовыми актами РФ и Нижегородской области.

1.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.6. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.8. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.12. Коллективный договор является основой для заключения трудовых договоров с Работниками Учреждения.

Трудовые договоры, заключаемые с Работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством РФ, отраслевыми, областными тарифными соглашениями и настоящим коллективным договором.

Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом Работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение Работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение трудового коллектива:

- правила внутреннего трудового распорядка ГКУ «СРЦН Воротынского района»;
- кодекс этики и служебного поведения работников Учреждения;
- положение об оплате труда ГКУ «СРЦН Воротынского района»;
- положение о выплатах стимулирующего характера сотрудникам ГКУ «СРЦН Воротынского района»;
- штатное расписание ГКУ «СРЦН Воротынского района»;
- положение о материальной помощи работников ГКУ «СРЦН Воротынского района».

1.14. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия в первую очередь путем переговоров. Стороны обязуются делать все, от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения согласительным путем.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы Учреждения, повышения уровня жизни работников Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и другие нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- соблюдать установленные законодательством общие требования по обработке, хранению, использованию и защите персональных данных работников;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- создавать безопасные условия труда;

- обеспечить работников оборудованием, оргтехникой, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень работников;
- знакомить работника при приеме на работу (до подписания трудового договора) под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, Кодексом этики и служебного поведения работников Учреждения, иными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором ГКУ «СРЦН Воротынского района.
- согласовывать с Советом трудового коллектива проекты приказов и других актов, затрагивающих трудовые и социально-экономические интересы работников в случаях, предусмотренных законодательством;
- соблюдать условия и выполнять положения данного Договора.

2.2. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения в рамках настоящего коллективного договора Председатель трудового договора обязуется:

- осуществлять защиту интересов работников Учреждения;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего Договора, других актов, содействовать в Учреждении укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
- обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
- обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда.

2.3. Работники Учреждения обязуются:

- добросовестно и эффективно исполнять должностные обязанности;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать положение Кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, правила по охране труда и технике безопасности, правила пожарной безопасности, должностные инструкции;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Учреждения.
- соблюдать условия настоящего Коллективного договора.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с главой 10 разделом 3 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым

законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

3.4. В трудовом договоре, заключённом с работником, могут предусматриваться помимо прочих, предусмотренных ст.57 ТК РФ, условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счёт средств работодателя, льготы, компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

3.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора.

3.6. Работодатель обязуется обеспечить полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено заключенным с ним трудовым договором (ст. 72 ТК РФ).

3.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независимыми от воли сторон. О внесении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ). При этом работнику сохраняются гарантии, предусмотренные Положением об оплате труда ГКУ «СРЦН Воротынского района». Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.8. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором ГКУ «СРЦН Воротынского района», Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, Кодексом этики и служебного поведения работников Учреждения и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

3.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

4. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

4.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положения об оплате труда Государственного казенного учреждения «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Воротынского района». Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 467 «Об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Нижегородской области», и дополнениями к нему, Постановлением Правительства Нижегородской области от 12 июля 2016 года №453 «О внесении изменений в постановление Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года №467» с учетом нормативных правовых актов Минздравсоцразвития России и Нижегородской области.

4.2. Заработная плата перечисляется на расчетный счет работника в Волго-Вятском ГУ Банка России г. Нижний Новгород. Выплата заработной платы производится два раза в месяц: до 20 числа текущего месяца- заработная плата за первую половину месяца и до 3 числа следующего месяца – окончательный расчета. При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.3. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам в день выдачи заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

4.4. Минимальный размер оплаты труда работников не должен быть ниже минимального размера оплаты труда.

4.5. Оплата труда работников Учреждения осуществляется согласно штатного расписания.

4.6. Оплата труда работников осуществляется в зависимости от установленного должностного оклада в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученной квалификационной категорией по итогам аттестации.

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

4.8. Выплата при увольнении производится в последний день работы работника (в день увольнения) (ст.140 ТК РФ).

4.9. Доплата персоналу, выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или при выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, производится по соглашению сторон (ст.151 ТК РФ) в размере 50% от оклада по основной работе.

4.10. За работу в ночное время производится доплата за каждый час работы в период с 22 до 6 часов на основании графиков работы в размере 35% к часовой тарифной ставке. Доплата выплачивается воспитателям и сторожам.

4.11. В целях усиления заинтересованности работников учреждения в повышении качества и результативности своей профессиональной деятельности, к их должностному окладу устанавливаются выплаты стимулирующего характера в пределах утвержденного фонда оплаты труда ГКУ «СРЦН Воротынского района».

4.12. На основании Положения о выплатах материальной помощи работникам в пределах выделенного фонда оплаты труда оказывается материальная помощь.

4.13. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее двойного размера. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, в этом случае работа в нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

4.14. Работодатель предупреждает работников об изменении существенных условий труда (в т.ч. оплаты труда) не менее чем за 2 месяца под роспись (ст.73 ТК РФ)

4.15. В случае задержки выплаты заработной платы (ст.142 ТК РФ) на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы

4.16. Ответственность за своевременность выплаты и правильность определения размеров заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

4.17. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п.1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Также за увольняемым работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения.

4.18. При временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности согласно законодательству РФ.

4.19. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты работникам несет руководитель Учреждения.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ГКУ «СРЦН Воротынского района» (ст.91 ТК РФ) и графиками работы, утвержденными работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормативная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. В Учреждении установлена сокращенная продолжительность рабочего времени следующим категориям работников:

– 36 часов в неделю - работающим женщинам (постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

5.4. Для разных категорий работников Учреждения установлена как 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями, так и рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

5.5. Рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику и суммированный учет рабочего времени устанавливается для следующих

сотрудников: воспитатели, помощники воспитателей, повара, кухонные работники, сторожа.

5.6. Перерыв для отдыха и питания для данной категории работников устанавливается до 5 – ти часов в соответствии с графиком, утвержденным директором Учреждения.

5.7. Учетный период для работников Учреждения с суммированным учетом рабочего времени составляет - один год.

5.8. График выходов на работу для сотрудников с суммированным учетом рабочего времени утверждается директором Учреждения и доводится до сведения работников под роспись.

5.9. Время работы остальных работников Учреждения: с понедельника по четверг – с 08-00 до 16- 00 часов, в пятницу – с 08-00 до 15-00 часов;

5.10. Перерыв для отдыха и питания устанавливается продолжительностью: с 12 -00 часов до 12 -48 часов.

5.11. Перерыв для отдыха и питания не включается в рабочее время и не оплачивается.

5.12. Для работников Учреждения устанавливается рабочая неделя продолжительностью:

Должность	В неделю на 1 ставку	В день на 1 ставку
Директор	40 часов	8 часов
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	40 часов	8 часов
Главный бухгалтер	40 часов	8 часов
Бухгалтер	40 часов	8 часов
Специалист по кадрам	40 часов	8 часов
Повар	40 часов	8 часов
Кухонный рабочий	40 часов	8 часов
Машинист по стирке и ремонту одежды	40 часов	8 часов
Уборщик служебных помещений	40 часов	8 часов
Кладовщик	40 часов	8 часов
Сторож	40 часов	8 часов
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	40 часов	8 часов
Водитель	40 часов	8 часов
Медицинская сестра	39 часов	7,8 часов
Врач - педиатр	39 часов	7,8 часов
Заведующий отделением социальной реабилитации	40 часов	8 часов
Заведующий приемным отделением	40 часов	8 часов
Заведующий отделением социально-правовой помощи	40 часов	8 часов

Социальный педагог	36 часов	7,2 часов
Педагог - психолог	36 часов	7,2 часов
Инструктор по труду	36 часов	7,2 часов
Специалист по социальной работе	40 часов	8 часов
Воспитатель	36 часов	7,2 часов
Помощник воспитателя	40 часов	8 часов
Специалист по охране труда	40 часов	8 часов
Заведующий хозяйством	40 часов	8 часов
Техник	40 часов	8 часов
Дворник	40 часов	8 часов
Юрисконсульт	40 часов	8 часов
Делопроизводитель	40 часов	8 часов
Учитель-логопед	20 часов	4 часов

5.13. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником (Ст.91 ТК РФ).

5.14. В выходные и праздничные дни в Учреждении может вводиться дежурство для решения возникающих текущих неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей дежурного работника. К дежурствам, согласно приказа по Учреждению, могут привлекаться только работники администрации и заведующие отделениями. Компенсация за дежурство производится в соответствии с законодательством.

5.15. Работодатель обязан соблюдать продолжительность ежедневной работы всем категориям работников в соответствии со ст.94 ТК РФ.

5.16. Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню уменьшается на 1 час (ст.95 ТК РФ).

5.17. Графики отпусков составляются с учётом пожеланий работников при условии, что это не противоречит интересам Учреждения и должен быть составлен не позднее 01 декабря текущего года.

5.18. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.19. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5.20. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

5.21. За ненормированный рабочий день предоставляются ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 119 ТК РФ) в количестве 5 (пяти) календарных дней следующим работникам: директору Учреждения, заместителю директора по УВР, главному бухгалтеру, водителю.

5.22. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 117 Трудового Кодекса РФ и Постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.74 г. № 298/П-22.) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск устанавливается по результатам

Специальной оценкой условий труда: повару предоставляется продолжительностью 7 (семь) рабочих дней, медицинской сестре продолжительностью 12 (двенадцать) рабочих дней.

5.23. Продление, перенос, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-126 ТК РФ.

5.24. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы категориям работников, предусмотренных в ст.128 ТК РФ.

5.25. По возможности работникам по их заявлениям предоставляются дополнительные краткосрочные отпуска (на дату наступления случая без переноса на следующие дни) с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- личное бракосочетание – 3 дня;
- - бракосочетание детей – 3 дня;
- похороны близких родственников (жены, мужа, матери, отца, родителей жены или мужа, сына, дочери, брата, сестры) – 4 дня;
- родителю ученика 1 класса – 1 сентября.

5.26. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы представляется женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, по уходу за детьми в удобное для них время, в связи с регистрацией брака родственников, в связи с похоронами родственников, по другим семейным обстоятельствам, либо другим уважительным причинам. Продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем в случаях прямо указанных в трудовом законодательстве РФ. (ст.128 ТК РФ, ст. 263 ТК РФ).

Указанный отпуск по их желанию может быть присоединён к ежегодному отпуску или использован отдельно (полностью или частично).

5.27. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

5.28. По договоренности сторон возможно применение сокращенного рабочего времени для женщин, имеющих троих детей в возрасте до 8 лет с оплатой труда за фактически отработанное время.

6. ГАРАНТИЯ ЗАНЯТОСТИ. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

6.1. Работодатель обеспечивает полную занятость работника в Учреждении в соответствии с его должностью, профессией или соответствующей квалификацией.

6.2. Работодатель обязуется предоставлять рабочие места при наличии вакансий, в первую очередь работникам Учреждения.

6.3. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в Учреждение и занятие открывшихся вакансий.

6.4. В соответствии с ч. 1 ст. 196 ТК РФ необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

6.5. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию.

6.6. Работодатель гарантирует, по возможности финансирования Учреждения, старшему и среднему мед. персоналу прохождение усовершенствования с получением сертификата (в связи с лицензированием Учреждения и на основании закона о сертификации медицинских работников).

6.7. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования, работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях при получении ими образования соответствующего уровня впервые (ч. 1 ст. 177 ТК РФ) в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

6.8. Гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по направлению деятельности учреждения или органов социальной защиты.

6.9. Работодатель обязуется организовывать проведение аттестации работников Учреждения, согласно Положению о проведении аттестации руководящего состава ГКУ «СРЦН Воротынского района» Положению о проведении аттестации специалистов ГКУ «СРЦН Воротынского района».

7. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать на каждом рабочем месте здоровые и безопасные условия труда, соответствующие требованиям нормативно - 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.

7.1.2. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда во всех подразделениях. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировке и проверке знаний, требований охраны труда.

7.1.3. Осуществлять в установленные сроки обучение, инструктаж и проверку знаний работников по охране труда всех подразделений.

7.1.4. Предоставлять при приеме работника информацию о состоянии условий и охране труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных и опасных факторов, средствах индивидуальной защиты, льготах, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством.

7.1.5. Организовывать обязательное проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников, занятых во вредных и опасных условиях труда.

7.1.6. Обеспечивать своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви, моющих средств и других средств индивидуальной защиты, а также их стирку и ремонт.

7.1.7. Определить степень ответственности должностных лиц и работников учреждения за нарушение законодательных и иных нормативных актов об охране труда и за невыполнение своих обязанностей в этой сфере.

7.2. Работники обязуются:

7.2.1. Выполнять требования законодательства по охране труда, правил или инструкций по охране труда, отвечать в соответствии с законодательством за недобросовестное отношение к средствам труда, к требованиям охраны труда.

7.2.2. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, 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; правильно применять средства индивидуальной защиты. Работать в выданной им в соответствии с требованиями по охране труда спецодежде, специальной обуви и с применением других средств индивидуальной защиты.

7.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказания первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

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

7.3. Стороны договорились, что в случае грубых нарушений условий труда, режимов труда и отдыха, не обеспечения работников необходимыми средствами индивидуальной защиты, что создает реальную угрозу здоровью работника, он вправе отказаться от выполнения работы до устранения нарушений. Данный отказ от работы не влечет для работника ответственности.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Предусматривать и обеспечивать выполнение социальных гарантий работникам, предусмотренных законодательством, и не ограничивать права трудового коллектива в расширении этих гарантий при наличии средств.

8.1.2. Обеспечивать безопасные условия труда, постоянно осуществлять мероприятия, направленные на снижение влияния вредных факторов производства на здоровье работников, производить аттестацию рабочих мест, совершенствовать технику безопасности, развивать социально-бытовую сферу.

8.1.3. Производить выплаты денежных сумм в возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, но не ниже размеров, установленных законодательством.

8.1.4. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в фонд социального страхования, пенсионный фонд, фонд занятости и на обязательное медицинское страхование.

8.1.5. Работодатель, учитывая важность охраны здоровья, обязуется проводить лечебно-профилактическую работу: осуществлять выполнение комплексного плана мероприятий по снижению заболеваемости, травматизма; осуществлять контроль за санитарно-гигиеническим состоянием кабинетов.

8.1.6. При улучшении финансового состояния Учреждения Работодатель оставляет за собой право расширить перечень медицинских услуг для работников Учреждения на бесплатной основе.

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Стороны совместно осуществляют контроль за реализацией норм, изложенных в настоящем коллективном договоре.

9.2. Все возникающие разногласия и конфликты в ходе реализации положений настоящего договора стороны договорились разрешать в предусмотренные законом сроки.

9.3. Стороны условились соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

9.4. В случае нарушения или не выполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР, ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

10.2. Все изменения и дополнения к настоящему коллективному договору действуют в течение всего срока действия коллективного договора.

10.3. Работодатель направляет настоящий коллективный договор, а также изменения и дополнения к нему в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.4. После регистрации договора и изменений и дополнений к нему в 10-дневный срок работодатель обеспечивает ознакомление с ними всех работников Учреждения, а всех вновь поступающих работников непосредственно при приеме на работу.