


ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор
казенного учреждения
Воронежской области
«Верхнемамонский социально
реабилитационный центр для
несовершеннолетних»


Шипилова Н.Б.
«04» ноября 2022г.
М.П.



ОТ РАБОТНИКОВ

Председатель ППО
казенного учреждения
Воронежской области
«Верхнемамонский социально
реабилитационный центр для
несовершеннолетних»


Кулыгина Е.В.
«07» ноября 2022г.
М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Казенное учреждение
Воронежской области
«Верхнемамонский
социально-
реабилитационный центр для
несовершеннолетних»

на период 3 года
с «7» ноября 2022г.
по «6» ноября 2025г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее по тексту - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в Казенном учреждении Воронежской области «Верхнемамонский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» (далее по тексту КУВО «Верхнемамонский СРЦдН») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками КУ ВО «Верхнемамонский СРЦдН» (далее по тексту - Работники) и КУ ВО «Верхнемамонский СРЦдН» в лице их представителей.

1.2. Сторонами Договора являются:

1.2.1. КУ ВО «Верхнемамонский СРЦдН» в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя: директора Шипиловой Н.Б. (далее по тексту - Работодатель).

1.2.2. Работники в лице председателя первичной профсоюзной организации КУ ВО «Верхнемамонский СРЦдН» Кулыгина Е.В. (далее по тексту - Представительный орган).

1.3. Предметом 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.

1.4. Работники наделяют Представительный орган правом заключить Договор и представлять их интересы при контроле за выполнением обязательств Сторон в период действия Договора.

1.5. Стороны, заключившие Договор, обязуются строить свои отношения по принципу сотрудничества, взаимопонимания и уважения, достигать компромиссных решений путем переговоров.

1.6. Договор заключен полномочными представителями Сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности участников трудовых отношений;
- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности, повышению материального и социального обеспечения Работников, укреплению деловой репутации Работодателя;
- создания благоприятного климата внутри трудового коллектива;
- создания условий, способствующих повышению безопасности труда.

1.7. Договор распространяется на всех Работников Работодателя.

1.8. Договор заключен в соответствии с трудовым законодательством. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством и Договором.

1.9. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мнения Представительного органа. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством и Договором.

2. Права и обязанности работодателя, работников и представительного органа работников

2.1. Работники обязуются:

2.1.1. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда, противопожарной безопасности.

2.1.2. Способствовать повышению эффективности в деятельности учреждения, используя передовой опыт коллег.

2.1.3. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору.

2.1.4. Соблюдать требования по охране труда и обеспечения безопасности труда.

2.1.5. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников.

2.1.6. Незамедлительно сообщать непосредственному руководителю, другим представителям администрации о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества у Работодателя.

2.1.7. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.1.8. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю, его имуществу и финансам.

2.1.9. Соблюдать коммерческую и иную служебную тайну, ставшую известной при осуществлении трудовой деятельности.

2.1.10. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в подразделениях и на территории Работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.1.11. Эффективно использовать оборудование, бережно относиться к инструментам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование Работникам, экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы.

2.1.12. Отказаться от забастовок при выполнении соответствующих условий Договора Работодателем.

2.1.13. Вести себя достойно, не допускать общения с коллегами в неуважительной форме, соблюдать установленными правилами трудового этикета в учреждении.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Обеспечивать Работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения успешной деятельности в учреждении.

2.2.2. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта.

2.2.3. Создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники.

2.2.4. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников в соответствии с планом в учреждении.

2.2.5. Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания Работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга.

2.2.6. Предоставлять Представительному органу полную и достоверную информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей.

2.2.7. Создавать условия, обеспечивающие деятельность Представительного органа в соответствии с трудовым законодательством РФ, законами, соглашениями.

2.2.8. Отчислять денежные средства Представительному органу на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

2.2.9. Сотрудничать с Представительным органом, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у Работников, посредством переговоров.

2.2.10. Соблюдать условия настоящего Договора, соглашений, трудовых договоров с Работниками.

2.2.11. Обеспечивать Работников работой обусловленной трудовыми договорами.

2.2.12. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством РФ, Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

2.2.13. Учитывать мнение Представительного органа по проектам текущих и перспективных планов и программ Работодателя.

2.2.14. В недельный срок со дня получения от Представительного органа требования об устранении выявленных нарушений по Договору сообщить о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

2.2.15. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном законодательством РФ.

2.3. Работники имеют право:

2.3.1. На заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ.

2.3.2. На предоставление работы, обусловленным трудовым договором.

2.3.3. На рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда, законодательством РФ и Договором.

2.3.4. На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором.

2.3.5. На отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

2.3.6. На полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.3.7. На информацию об исполнении Договора и контроле за исполнением Договора.

2.3.8. На защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законодательством РФ, методами.

2.3.9. На разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.

2.3.10. На возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.

2.3.11. На защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом методом.

2.3.12. На обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.4. Работодатель вправе:

2.4.1. Заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством РФ, Договором и трудовыми договорами.

2.4.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

2.4.3. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.

2.4.4. Требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины.

2.4.5. Привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ.

2.5. Обязанности Представительного органа:

2.5.1. Совместно с Работодателем осуществлять меры по повышению эффективности работы, внедрению новой техники, укреплению трудовой и технологической дисциплины.

2.5.2. Осуществлять защиту экономических и профессиональных интересов Работников, контроль за соблюдением трудового законодательства РФ у Работодателя, оказывать при необходимости бесплатную юридическую помощь.

2.5.3. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда, представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний, связанных с исполнением трудовых обязанностей, оказывать необходимую консультативную помощь по вопросам охраны труда и здоровья Работников.

2.5.4. Осуществлять контроль за рациональным использованием Работниками рабочего времени и времени отдыха.

2.5.5. Оказывать содействие Работодателю в проведении культурно-массовой, спортивной работы и обеспечении летнего отдыха детей Работников, в осуществлении оздоровительных мероприятий, повышении эффективности функционирования объектов социальной сферы.

2.5.6. Представлять ежемесячный отчет об использовании средств, отчисляемых Работодателем Представительному органу для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий среди Работников, мер социальной защиты Работников и членов их семей.

2.5.7. Осуществлять контроль за целевым использованием денежных средств, выделяемых Работодателем на охрану труда, оздоровление Работников и членов их семей.

2.5.8. Оказывать содействие Работодателю в обеспечении режима труда и отдыха Работников, соблюдения графика отпусков в части периодичности их предоставления и продолжительности.

2.5.9. Проводить среди Работников разъяснительную работу по выполнению обязанностей в области охраны труда и окружающей среды.

2.5.10. Оказывать практическое содействие руководителям структурных подразделений, службам и специалистам по охране труда в решении вопросов охраны труда.

2.5.11. Участвовать в установлении причин возникновения профессиональных заболеваний, расследовании несчастных случаев на производстве и принятии решений по установлению степени вины потерпевших.

2.5.12. Участвовать в разработке решений при проведении сокращения численности или штата Работников.

3. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

3.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, в соответствии ТК РФ и настоящим Договором.

3.2. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного соглашения между работниками и работодателем, являющей неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора и с учетом положения Договора согласно ст. 58 ТК РФ.

3.3. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора и включенные в трудовой договор, не могут ухудшать положения Работников, определенного трудовым законодательством РФ и Договором.

3.4. Трудовой договор может заключаться как на определенный срок, так и на срок не более 5 (пяти) лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

3.5. Испытательный срок устанавливается на срок не более 3 (трех) месяцев, а для руководителей организации и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений не более 6 (шести) месяцев, если иное не установлено трудовым законодательством РФ.

3.6. Помимо лиц, указанных в статье 70 Трудового кодекса РФ, испытание при приеме на работу устанавливается Работодателем.

3.7. Работникам до 18 (восемнадцати) лет устанавливаются особенности трудоустройства согласно гл. 42 ТК РФ.

3.8. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Работодатель обязан:

3.8.1. Не позднее, чем за 2 (два) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять в Представительный орган письменные сведения о сокращении численности или штатов Работников согласно ст. 82 ТК РФ.

3.8.2. При массовом высвобождении Работников, не менее чем за 3 (три) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять в Представительный орган письменные сведения о сокращении численности или штатов Работников.

3.8.3. Предупредить каждого работника о прекращении трудового договора не менее чем за 2 (два) месяца в письменном виде.

3.8.4. Выплатить выходное пособие в размере и в порядке согласно ст. 178 Трудового кодекса РФ.

3.9. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке,

установленном законодательством РФ, с его письменного согласия Работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у Работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до 4 (четырёх) месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у Работодателя отсутствует, то Работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику начисляется.

3.10. Если работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной и других местностях.

3.11. Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной и других местностях.

3.12. Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным п.п. 2, 8, 9 или 10 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной и других местностях.

3.13. В случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 84 Трудового кодекса РФ, трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной и других местностях.

3.14. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной и других местностях.

4. Рабочее время, время отдыха

4.1. Применяется следующая продолжительность рабочей недели: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Выходными днями являются суббота и воскресенье. Для категории работников, работающих по сменному графику выходные дни, предоставляются по скользящему графику.

4.2. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в Правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности. График сменности для работников учреждения составляется с учетом мнения Представительного органа и после утверждения его руководителем, доводится до работника не позднее, чем за 1 месяц до введения его в действие.

4.3. Для полного учета времени работников, работающих по сменным графикам (воспитатели, младшие воспитатели, повара, сторожа) вводится суммированный учет рабочего времени - квартал.

4.4. Работодатель сокращает продолжительность рабочего времени женщинам в рамках статьи 92 Трудового кодекса РФ.

4.5. Отдельные должности Работников могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Должности Работников, которым может устанавливаться ненормированный рабочий день, указаны в Перечне должностей работников с ненормированным рабочим днем.

4.6. За работником сохраняется место работы, когда работник фактически не работал согласно ст.170 Трудового кодекса РФ.

4.7. Всем Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск в соответствии с графиком отпусков, который составляется Работодателем с учетом мнения Представительного органа не позднее, чем за 2 (две) недели до наступления календарного года в соответствии с трудовым законодательством. Все виды оплачиваемых дополнительных отпусков суммируются с основным оплачиваемым отпуском.

4.8. Работающим инвалидам ежегодный основной оплаченный отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней. Не допускается установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками (ст. 23 ТК РФ).

4.9. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все не использованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

4.10. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы. По желанию работника, супруга которого находится в отпуске по беременностям и родам, ему предоставляется ежегодный отпуск независимо от времени его непрерывной работы.

4.11. Работодатель обязуется предоставить дополнительные оплачиваемые отпуска:

4.11.1. Работникам с ненормированным рабочим днем;

4.11.2. В иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

4.12. Работнику, имеющему 2 (двух) или более детей в возрасте до 14 (четырнадцати) лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 (восемнадцати) лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 (четырнадцати) календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.13. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск с сохранением заработной платы:

4.13.1. Работникам в случаях рождения ребенка - до 3 календарных дней;

4.13.2. Работникам в случаях регистрации брака и родителям – до 3 календарных дней;

4.13.3. Работникам в случае смерти близких родственников (родители, дети, супруг, супруга) - до 3 календарных дней;

4.13.4. Работникам воспитывающих детей (1 класс) в день знания 1 сентября - 1 календарный день;

4.13.5. В день выпуска ребенка из школы родителям (9 класс, 11 класс) - 1 календарный день;

4.13.6. Иным Работникам – на основании письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы с указанием причин и с разрешения Работодателя согласно статья 128 ТК РФ.

5. Профессиональная подготовка и переподготовка

5.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Указанное право реализуется путем получения образования в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования

5.2. Профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников, необходимо проходить 1 раз в три года.

5.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации Работников, Работники выбирают по желанию (очная, очно-заочная, дистанционная формы обучения) по выбору.

6. Условия труда и социальные гарантии молодежи

6.1. Для целей настоящего раздела договора под молодыми работниками понимаются работники в возрасте до 35 лет.

6.2. С целью обеспечить молодым Работникам возможности социально-трудовой адаптации в течение первого года работы не переводить на другое место работы без письменного согласия Работника.

6.3. Развивать наставничество, закреплять за молодыми специалистами наставников из числа высококвалифицированных кадровых работников.

6.4. Создавать условия для стимулирования труда молодежи, заключать ученические договоры в соответствии с гл. 32 ТК РФ.

6.5. Молодым Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательные учреждения высшего, среднего, начального профессионального образования, на время обучения сохраняется рабочее место и выплачивается средняя заработная плата.

7. Оплата и нормирование труда

7.1. Оплата труда Работников осуществляется в соответствии с Договором, трудовым договором, Положением об оплате труда работников, иными локальными нормативными актами по оплате труда, принятыми в соответствии с трудовым законодательством РФ. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже установленного законодательством РФ минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

7.2. Конкретные тарифные ставки (оклады) по категориям должностей и профессий указываются в штатном расписании, в трудовых договорах.

7.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). Заработная плата выплачивается за первую половину месяца 23 числа текущего периода, за вторую половину 8 числа следующего месяца.

7.4. Сверхурочная работа оплачивается согласно Положения оплаты труда.

7.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

7.6. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 50% часовой тарифной ставки (должностного оклада), за каждый час работы в ночное время.

7.7. Работодатель устанавливает следующие виды доплат к заработной плате:

7.7.1. При совмещении профессий (должностей) в размере 100% тарифной ставки (должностного оклада);

7.7.2. При расширении зон обслуживания в размере от 10 % тарифной ставки (должностного оклада) и максимальными размерами не ограничивается;

7.7.3. При увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в размере 50 % тарифной ставки (должностного оклада).

7.8. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам аттестации рабочих мест.

8. Социальные гарантии и компенсации, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

8.1. Под гарантиями в Договоре понимаются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных Работникам прав в области социально-трудовых отношений.

8.2. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования, устанавливаются гарантии и компенсации согласно ст.173-175 ТК РФ

8.3. Работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, предоставляется отпуск с сохранением заработной платы.

8.4. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч.3 ст.81 ТК РФ. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Работодателя, сокращением численности или штата работников Работодателя Работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за 2 (два) месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения вышеуказанного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При угрозе массовых увольнений Работодатель с учетом мнения Представительного органа принимает необходимые меры, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

8.5. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении штатов имеют сотрудники:

- предпенсионного возраста - за 5 лет до выхода на пенсию;
- проработавшие в учреждении более 10 лет;
- одинокие матери, отцы, воспитывающие несовершеннолетних детей в возрасте до 16 лет.

8.6. Обеспечить права работника на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

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

8.8. При наличии экономии фонда оплаты труда в учреждении Работодатель оказывает материальную помощь в размере не более 10000 рублей Работникам, в следующих случаях:

- при регистрации брака Работника;
- при рождении ребенка у Работника;
- в случаях смерти работника его близким родственника (родителям, детям, супругу или супруге);
- в случаях смерти близких родственников (отец, мать, дети, супруг, супруга) у Работника;
- в связи с расходами, произведенные на лечение, в связи продолжительной болезни;
- в связи юбилейными датами женщинам- 50, 55 лет, мужчинам- 55, 60 лет.

9. Охрана и обеспечение безопасных условий труда

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

9.2. Работодатель обязан обеспечить:

9.2.1. Безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

9.2.2. Применение средств индивидуальной и коллективной защиты Работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами.

9.2.3. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда,

стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ.

9.2.4. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

9.2.5. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.2.6. Проведение специальной оценки условий труда.

9.2.7. Проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров Работников, занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

9.2.8. Недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

9.2.9. Информирование Работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах.

9.2.10. Информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты.

9.2.11. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

9.2.12. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.2.13. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.2.14. Ознакомление Работников с требованиями охраны труда.

9.2.15. Разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного Работниками органа инструкций по охране труда для Работников.

9.2.16. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются следующие компенсации:

- создание условий труда для инвалидов в соответствии с индивидуальной программой реабилитации;
- согласование перерывов для отдыха, включаемые в рабочее время;
- выплата надбавок к заработной плате в размере 20 процентов к (должностному окладу);

9.3. Работники обязаны:

9.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

9.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

9.3.4. 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

9.3.5. Проходить обязательные медицинские осмотры.

9.3.6. Знакомиться с результатами проведенной специальной оценки условий труда.

9.4 Представительный орган обязан:

9.4.1. Предоставлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности в учреждении.

9.4.2. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда и здоровья, условиям работы в организации.

9.4.3. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам безопасности по охране труда.

9.5. Охрана труда и обеспечение безопасных условий труда Работников у Работодателя осуществляется в соответствии с Положением об охране труда.

9.6. Для организации совместных действий Работодателя и Работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также по организации проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирования работников о результатах указанных проверок, сбора предложений к разделу коллективного договора об охране труда создается комиссия по охране труда. В ее состав на паритетной основе входят представители Работодателя и представители Представительного органа по 1 человеку.

10. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров

10.1. Под коллективным трудовым спором понимается неурегулированные разногласия между Работниками (их представителями) и Работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения,

изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом Работодателя учесть мнение Представительного органа при принятии локальных нормативных актов.

10.2. Во всем, что касается рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, Стороны по Договору обязуются придерживаться порядка и правил, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

11. Гарантии деятельности представительного органа работников, защита трудовых прав и законных интересов работников представительным органом работников

11.1 Представительный орган имеет право на осуществление контроля за соблюдением Работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением Работодателем условий Договора, соглашений.

11.2 Работодатель обязуется:

11.2.1 Безвозмездно предоставить Представительному органу помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте.

11.2.2 Удерживать из заработной платы по письменному заявлению Работников членские профсоюзные взносы в размере 1 % и перечислять их на счет Представительного органа.

11.2.3 Предоставлять в установленном законодательством порядке Представительному органу информацию о деятельности Работодателя для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора.

11.2.4 Члены Представительного органа, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов; а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

11.2.5 Время участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также время краткосрочной профсоюзной учебы членам Представительного органа оплачивается согласно тарификации.

11.2.6 Члены Представительного органа включаются в состав комиссии по тарификации, аттестации, специальной оценки условий труда, по охране труда и других.

12. Дисциплина труда и материальная ответственность сторон договора

12.1. Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством РФ, Договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения

Работниками дисциплины труда. Трудовой распорядок определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), являющимся неотъемлемой частью Договора.

12.2. Работодатель поощряет Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, следующими способами: объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии.

12.3. Материальная ответственность Работодателя и Работников устанавливается Договором, трудовыми договорами, договорами о полной материальной ответственности, локальными нормативными актами и трудовым законодательством РФ.

12.4. Работодатель обязан возместить Работнику, не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки Работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

12.5. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить согласно ст.236 ТК РФ

13. Контроль за выполнением коллективного договора

13.1. Контроль за выполнением коллективного договора организации осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора.

13.2. Осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать Работников о результатах проверок на собраниях Работников.

13.3. Лица, представляющие работодателя либо представляющие Работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

14. Заключительные положения

14.1 Изменения к Договору и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для заключения Договора.

14.2. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

14.3 Договор с приложениями в семидневный срок со дня подписания Сторонами, Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

14.4 При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с Договором.

14.5 Договор составлен на 32 листах в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из Сторон и один - для соответствующего органа по труду, осуществляющего регистрацию Договора.

14.6 Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

15.Список приложений

15.1 Приложение №1 - Правила внутреннего трудового распорядка (копия).