

Представитель работодателя
Директор
ГКУ «Центр социальной адаптации»

Представитель работников
Председатель Совета трудового коллектива
ГКУ «Центр социальной адаптации»


Мишина Ольга Федоровна
"14" августа 2017 г.




Кубышкина Любовь Никитична
"14" августа 2017 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА МОСКВЫ
ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОЙ (ПОСТИНТЕРНАТНОЙ) АДАПТАЦИИ
ДЕПАРТАМЕНТА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ
на 2017- 2020 год (годы)

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 161 от 15.08.2017 г.

г. Москва

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора Мишиной Ольги Федоровны и работниками в лице председателя Совета трудового коллектива, представляющего интересы работников.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.4. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемым работниками и работодателями в лице их представителей (ст.40 ТК).

1.5. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК).

1.6. Полномочным представительным органом работников, защищающим их интересы при поведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора работниками методом голосования выбран Совет трудового коллектива в лице председателя Совета трудового коллектива (Протокол собрания Совета трудового коллектива). На время отсутствия (отпуск, болезнь и т.д.) председателя его замещает заместитель председателя.

1.7. Работодатель признает Совет трудового коллектива в лице председателя Совета трудового коллектива полномочным представителем работников, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.8. Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

Если не удалось этого добиться, то прописывается механизм участия представителей Совета трудового коллектива в решении этих вопросов.

1.9. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании Совета трудового коллектива, либо одобрения их собранием работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором. (ст.ст.41, 44 ТК).

1.10. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.11. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются, вносятся в них изменения по согласованию с Советом трудового коллектива, который является представителем работников.

1.12. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Работники имеют право на:

- Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- Предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;
- Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени;
- Сокращенное рабочее время для отдельных профессий и категорий работников;
- Неполный рабочий день(смену) или неполную рабочую неделю;
- Предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- Участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2. Работники обязаны:

- Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- Соблюдать трудовую дисциплину;
- Выполнять установленные нормы труда;
- Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.3. Работодатель имеет право:

- Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- Принимать локальные нормативные акты;

2.4. Работодатель обязан:

- Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

3.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

3.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

3.3. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

3.4. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

3.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, а также переводить работника на другую работу (постоянную или временную) без его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ.

3.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев), если иное не установлено федеральным законом.

3.7. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ст. 70, 207 и 289 ТК РФ).

3.8. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

3.9. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, правил внутреннего трудового распорядка, соглашений, локальных актов.

3.10. Привлечение и использование в организации иностранной рабочей силы допускается лишь с соблюдением требований действующего законодательства.

3.11. В случае сокращения штата Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 2 (два) месяца, составить списки по организации, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий.

3.12. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения.

3.13. При сокращении численности или штата преимущественное право на оставление на работе, лица, указанных в ст.179 ТК РФ.

3.14. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

3.15. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно обоих супругов, работающих у работодателя, из семьи, воспитывающей несовершеннолетних детей.

3.16. Увольнение по основанию, предусмотренному п.2 или п.3 ч.1 ст. 81 ТК 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.

3.17. При расширении производства обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата и добросовестно работавших в ней.

3.18. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора в случае с сокращением численности или штата, ликвидации (ст.178 ТК РФ)

3.19. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации ~~либо~~ сокращением численности или штата работников организации, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;

3.20. В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению ~~органа~~ службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе «Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников».

4.2. Работодатель обязуется оплачивать труд работников с учетом квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

4.4. Каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов выплат и удержаний.

4.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

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

4.7 Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.8 При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

4.9. Выплаты компенсационного характера выплачиваются пропорционально отработанному времени.

4.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

4.11. В Учреждении применяются следующие выплаты компенсационного характера:

- компенсационная выплата за условия труда отклоняющиеся от нормальных;
- компенсационная выплата за особые условия труда и работу со сложным контингентом

4.12. Компенсационные выплаты за условия работы, отклоняющиеся от нормальных:

Работа в ночное время:

-за работу в ночное время в период с 22.00 до 6.00 в размере 40% от должностного оклада, рассчитанного за каждый час ночной смены;

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни:

-в размере одинарной дневной (часовой) части должностного оклада, за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- в двойном размере дневной (часовой) части должностного оклада, за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

По желанию работника, на основании его личного заявления, работа в выходной или нерабочий праздничный день, вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха (отгул) в объеме времени, отработанного в выходные и праздничные дни.

Сверхурочная

- за первые два часа переработки в полуторном размере

- за последующие часы в двойном размере;

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника более 4-х часов в течении двух дней подряд и 120 часов в год;

Учреждение обеспечивает точный учет продолжительности сверхурочной работы;

По желанию работника на основании его личного заявления, сверхурочная работа, вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, в объеме времени, отработанного сверхурочно.

При совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения его от работы, определенной трудовым договором;

За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы определенной трудовым договором определяется индивидуально и устанавливается приказом Директора.

4.13. Компенсационные выплаты за особые условия труда и работу со сложным контингентом:

- компенсационная выплата за особые условия труда и работу со сложным контингентом устанавливается в размере 10 % от должностного оклада, работникам, которые заняты непосредственно с лицами находящимися на временном пребывании в учреждении с ограниченными возможностями здоровья, диверсионным поведением.

Перечень категорий работников которым устанавливается выплата за особые условия труда и работу со сложным контингентом:

- специалисту по социальной работе;

- социальному работнику;

- психологу.

4.14. С целью стимулирования работников к качественному результату труда и вознаграждения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты.

4.15. Работникам установлена стимулирующая выплата за стаж работы в государственных учреждениях социальной защиты населения города Москвы, подведомственные Департаменту труда и социальной защиты населения города Москвы.

- от 3 до 5 лет - 10% от должностного оклада;

- выше 5 лет - 20% от должностного оклада.

4.16 Возмещение расходов за проезд на транспорте работникам, работа которых имеет разъездной характер работы.

4.17. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством РФ и исполнившего свои трудовые обязанности, не может быть ниже установленной минимальной заработной платы, определенной Соглашением между Правительством Москвы, Московскими объединениями профсоюзов и Московскими объединениями работодателей.

4.18. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим Коллективным договором.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива работников.

5.2. В Учреждении установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

5.3. В Учреждении для не некоторых категорий работников может устанавливаться гибкий (скользящий) график рабочего времени.

5.4. В Учреждении может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК)

5.5. При пятидневной рабочей недели нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

5.6. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ). Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка по соглашению между Советом трудового коллектива и работодателем.

5.7. По соглашению между работником и Учреждением работнику может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (ст. 93 ТК).

5.8. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

5.9. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

5.10. Продолжительность рабочего дня при пятидневной рабочей недели непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.11. Руководство Учреждения имеет право в порядке, установленном ТК РФ, привлечь работника только с его письменного согласия к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии трудовым договором, для сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ)

5.12. Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с его письменного согласия и с учетом мнения Совета трудового коллектива (представитель работников) по письменному распоряжению Работодателя в порядке, установленном (ст.113 ТК РФ).

5.13. Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни (одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет; донорам (ст. 186 ТК РФ) дополнительные выходные дни, которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови; работникам, совмещающим работу с учебой, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней), формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования на период десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов, устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. (ст. 173,177 ТК РФ); всем работникам для прохождения медицинских обследований-1 день.

5.14. Стороны установили, что право на неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю, помимо категорий работников, установленных ст. 93 ТК РФ, имеют женщины, имеющие детей до 14 лет. (Постановление Госкомтруда СССР от 29.04.1980 № 111-8/51)

5.15. Оплачиваемый отпуск предоставляться работнику ежегодно.

5.16. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, утверждаемыми Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном (ст. 372 ТК РФ) для принятия локальных нормативных актов.

5.17. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее и (или) любое удобное для них время пользуются работники:

- женщины, имеющие детей в возрасте до 14 лет;
- работники, имеющие инвалидность;
- работники, у которых близкие родственники инвалиды 1, 2 группы.

5.18. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. 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 (ст. 122 ТК РФ)

5.19. О времени начала отпуска работник оповещается под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

5.20. При желании работника использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в период, предусмотренный в графике отпусков, работник обязан предупредить об этом работодателя в письменном виде не позднее чем за две недели до его начала.

5.21. Изменение сроков предоставления отпуска в этом случае производится по соглашению сторон.

5.22. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Учреждением и не более 14 календарных дней в год. (ст. 128 ТК РФ)

5.23. 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;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

5.24. Работодатель обязуется поощрять стремление работников к повышению своего квалификационного уровня путем предоставления возможности обучения на курсах повышения квалификации, участие в семинарах.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязан обеспечить:

- Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда (правила, инструкции, журналов вводного инструктажа на рабочем месте).
- Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- 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; 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;

- Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), без медицинских книжек, обязательных психиатрических и наркотических освидетельствований, без получения справки о наличии (отсутствии) судимости, а также в случае медицинских противопоказаний;

- Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- 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 ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- Доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- Беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, 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 федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

- Ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
- Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;
- Обучать уполномоченных лиц по охране труда не реже 1 раза в 2 года, снабжать их нормативно-технической литературой.

6.2. Работник имеет право на:

- Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- Обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя; обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- Запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- Обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
- Внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);

6.3. Работник обязан:

- Соблюдать требования охраны труда;
- Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- 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;
- Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (медицинские книжки), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях,

предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, а также проходить перед поступлением на работу обязательные психиатрические и наркотические освидетельствования, получение справки о наличии (отсутствии) судимости.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. Работодатель оказывает материальную помощь работникам в случаях:

- Смерти члена семьи (мужа, жены, сына, дочери, матери, брата, сестры);
- Значительного ущерба, причиненного жилищу работника в последствии пожара, природных катаклизмов, иных чрезвычайных ситуации;
- Длительной болезни работника, необходимости приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящего лечения;
- тяжелого материального положения и иных случаях острой нужды в денежных средствах;
- Получение увечья или иного причинения вреда здоровью;
- Хищения у работника заработной платы;
- Оплата обучения, переподготовки, повышение квалификации.

Предоставление выше перечисленной материальной помощи производится при предъявлении работником документов, подтверждающих наступление случая. Размер единовременной выплаты материальной помощи устанавливается руководителем в пределах трех размеров должностных окладов.

Материальная помощь выплачивается при условии наличия денежных средств у Учреждения на текущий финансовый год.

7.2. Повышение квалификационного уровня работников путем предоставления возможности обучения на курсах повышения квалификации, участие в семинарах.

7.3. Работодатель создает работникам, совмещающим работу с обучением, следующие благоприятные условия труда (ст. 177 ТК РФ). Работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней), формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования на период десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов, устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. (ст. 173 ТК РФ).

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2. Работодатель обеспечивает ознакомление с коллективным договором работников организации в 3-х дневный срок с момента его уведомительной подачи в Департаменте труда и социальной защиты населения города, а всех вновь поступающих работников знакомит под роспись с коллективным договором непосредственно при приеме на работу до подписания этого договора.
3. Экземпляр коллективного договора размещается на стенд для постоянного ознакомления работников.
4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется председателем трудового коллектива в лице председателя, который является представителем работников.
5. Проверка выполнения коллективного договора не реже одного раза в год (один раз в год).
6. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, а также все возможные его изменения и дополнения, на согласование в Департамент труда и социальной защиты населения.
7. Ни одна из сторон коллективного договора не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.
8. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.
9. В случае возникновения коллективных трудовых споров стороны обязуются передавать их рассмотрение в учреждение «Трудовой арбитражный суд города» и выполнять его решения.
10. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются административному штрафу в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей.

коллектива
ции»

ликитична

т.

я



Прошуровано, пронумеровано
и опломбировано 16 (Шестнадцать)
страниц(ы).

Руководитель (Должность) Директор

Ф.И.О. Мещина О.Ф.

Подпись [Signature]

«14» августа 2014 г.

