

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: бюджетное учреждение социального обслуживания Удмуртской Республики «Комплексный центр социального обслуживания населения Сюмсинского района», именуемое далее "Работодатель", в лице директора Фалалеевой Наталии Дмитриевны, и работники организации именуемые далее «Трудовой коллектив» в лице Председателя трудового коллектива Ветошкиной Любови Вениаминовны

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации (ст.43 ТК РФ).

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не подлежат применению.

1.5. Формирование содержания Договора строится на основе:

- соблюдения норм законодательства РФ;

- полномочия представителей сторон;

- равноправия сторон;

- свободы выбора и обсуждения вопросов;

- добровольности принятия обстоятельств;

- систематичности контроля и неотвратимости ответственности.

1.6. Председатель ТК обязуется содействовать эффективной работе учреждения.

1.7. Настоящий договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует до 31 декабря 2016 года.

**2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН.**

Основные права и обязанности работника и работодателя определены ст.21,22 Трудового Кодекса РФ.

2.1. Работодатель имеет [право](garantF1://12034976.10012):

2.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.1.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

2.1.3. Поощрять работников за добросовестный труд.

2.1.4. Требовать от работника 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.

2.1.5. Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, предусмотренной ст. 192-193 ТК РФ.

2.1.6.Принимать локальные нормативные акты и иные права, установленные Трудовым кодексом РФ, Уставом Учреждения.

2.1.7. Создавать объединение работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Ознакомить работника с документами, правилами, определяющими условия труда и внутренний трудовой распорядок, а также с должностной инструкцией.

2.2.2.Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты и условия трудового договора и коллективного договора.

2.2.3.Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.2.4.Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны труда.

2.2.5.Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.2.6.Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности. 2.2.7.Выплачивать в полном размере и своевременно причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

2.2.8.Вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор, в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ.

2.2.9.Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за их выполнением.

2.2.10.Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.11.Своевременно выполнять предписания органов, уполномоченных на проведение государственного контроля и надзора

2.2.12. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией и предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

2.2.13.Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.2.14.Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.2.15.Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

2.2.16.Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.2.17. Способствовать созданию благоприятного производственного и морального климата в трудовом коллективе;

2.2.18.Информировать Председателя ТК по важнейшим вопросам деятельности Учреждения, изменениями условий труда и отдыха, социальным вопросам и не принимать административных решений, противоречащих условиям Договора, иначе, чем по обоюдному согласию.

2.3. Работник имеет право:

2.3.1. На заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены трудовым договором, иными федеральными законами. 2.3.2. На предоставленные ему работы, обусловленной трудовым договором по его должностной инструкции.

2.3.3. На рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным в государственных стандартах.

2.3.4. На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.3.5. На отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, ст.107 ТК РФ допускается привлечение к работе в выходные и праздничные дни.

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

2.3.7. На повышение своей квалификации, профессиональную подготовку или переподготовку (ст.197 ТК РФ).

2.3.8.На участие в управлении организацией предусмотренным законом, коллективным договором формах.

2.3.9. На защиту своих прав и свобод всеми не запрещающими законом способами.

2.3.10. На разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.11. На возмещение вреда, причиненного в связи с выполнением им трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены трудовым кодексом и другими нормативными правовыми актами РФ.

2.3.12.На обязательное социальное страхование в порядке, установленном федеральными законами.

2.4. Работник обязуется:

2.4.1. Добросовестно выполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

2.4.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

2.4.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

2.4.4.Соблюдать нормы и правила охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии, пожарной безопасности и электробезопасности.

2.4.5. Бережно относиться к имуществу Учреждения и других работников.

2.4.6.Незамедлительно сообщать Работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, предоставляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

2.4.7. Своевременно и в срок выполнять распоряжения Руководителя.

2.4.8.Листок нетрудоспособности должен быть сдан работником в отдел кадров Учреждения в день выхода на работу;

2.4.9.Не разглашать информацию, ставшую известной в связи с исполнением должностных обязанностей;

2.4.10. Способствовать созданию благоприятного производственного и морального климата в трудовом коллективе.

2.4.11. Соблюдать этические нормы поведения, уважать достоинство и право каждого работника и клиента.

2.5. Председатель ТК как представитель работников обязуется:

2.5.1. Способствовать устойчивой деятельности организации.

2.5.2. Способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства.

2.5.3. Добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда.

2.5.4. Контролировать соблюдения администрацией законодательства о труде и охране труда, Положения об оплате труда, настоящего коллективного договора, других актов действующего законодательства РФ.

2.6. Обязанности сторон:

2.6.1. Сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических проблем учреждения, участвовать в разработке соответствующих локальных нормативных актов, программ, рекомендаций.

2.6.2.Обеспечивать выполнение установленных законодательством и данным Договором социальных гарантий и льгот работникам.

2.6.3.Принимать совместные меры, направленные на:

− повышение эффективности работы;

− создание безопасных условий труда;

− совершенствование организации и стимулирование оплаты труда

− реализацию в полном объеме программ социальной защиты работников;

− повышение профессионального уровня работников.

2.6.4.Обеспечивать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в учреждении, а также принимать оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров.

2.6.5.Для стимулирования высокопроизводительного труда, повышения квалификации и профессионального роста организовывать соревнования и конкурсы.

**3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ.**

**УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора (как на неопределенный срок, так и срочный договор) согласно ст.58 ТК РФ.

3.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности: ст. 57 ТК РФ

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом тайны ([государственной](garantF1://10002673.5), [служебной](garantF1://10064072.41470), [коммерческой](garantF1://12036454.301) и [иной](garantF1://10100083.1000));

- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором за исключением случаев, предусмотренных трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст.60 ТК РФ).

3.4. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.5. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

3.6. Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон (ст.78 ТК РФ);

2) истечение срока трудового договора (ст.79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст.80 ТК РФ);

4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (ст.71 и 81 ТК РФ);

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи с реорганизацией учреждения (ст.75 ТК РФ);

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (часть 4 ст.74 ТК РФ);

8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (часть 3 и 4 ст.73 ТК РФ);

9) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность (часть 1 ст.72,1 ТК РФ);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст.83 ТК РФ);

11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы (ст.84 ТК РФ).

3.7. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 3 месяца, представлять проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.8. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (часть 3 ст.179 ТК РФ), а также следующие лица:

- проработавшие на предприятии свыше 15 лет;

- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;

- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;

3.9. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 5-ти часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.10. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

3.11. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие на основании ст.178,318 ТК РФ.

**4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

4.1. Режим труда и отдыха регламентируется правилами внутреннего трудового распорядка и настоящим разделом. Продолжительность рабочей недели не может превышать 36 часов (для женщин работающих в сельской местности) и 40 часов для мужчин (Постановление ВС РСФСР от 01.11.1990г. № 298/3-I).

В организации для рабочих применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1).

4.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (ст.92 ТК РФ):

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю;

- для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (Постановление Правительства РФ от 14.02.2003г. № 101);

- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных частью первой ст. 92 ТК РФ для лиц соответствующего возраста.

4.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (часть 1 ст.95 ТК РФ).

4.4. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (часть 5 ст.96 ТК РФ).

**5. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения трудового коллектива не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст.372 трудового кодекса РФ локальных нормативных актов. (ст.123 ТК РФ). По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (часть 2 ст.125 ТК РФ).

5.2. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ)

5.3.Работающим инвалидам основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью - 30 календарных дней (часть 5 ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995г. №181-ФЗ).

5.4.Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительность 56 календарных дней (постановление Правительства РФ от 01.10.2002г. № 724).

5.5. Преимущественное право на ежегодный отпуск в любое удобное для них время имеют женщины, имеющие двух и более несовершеннолетних детей.

5.6. Отдельным категориям работников с ненормированным рабочим днем устанавливаются дополнительный оплачиваемый отпуск из фонда заработной платы:

- директору, заместителю директора, главному бухгалтеру, водителю, заведующим отделениями центра, согласно Постановления Правительства УР от 08.07.2003г. № 202, Распоряжения Правительства УР от 17.05.2004г. № 462-р и приказа Министерства социальной защиты населения УР от 26.05.2004г. № 131-к (Приложение 2).

5.7. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи:

а) со свадьбой самого работника - 2 дня;

б) свадьбой детей - 2 дня;

в) смертью родственников (родителей, супругов, детей) - 3 дня;

г) рождением ребенка - 1 дня

д) проводы сына в армию – 2 дня.

5.8.Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (ст.173-177 ТК РФ). При этом необходимо предоставление справки-вызова из учебного заведения и заявление самого работника, с последующим предоставлением подтверждающей справки.

**6. ОПЛАТА ТРУДА**

6.1.Оплата и стимулирование труда работников осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Удмуртской Республики, «Об оплате труда и мерах социальной поддержки работников государственных учреждений Удмуртской Республики», постановление Правительства Удмуртской Республики от 1 октября 2012 года № 428 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, казённых учреждений, подведомственных Министерству социальной защиты населения Удмуртской Республики», Положением «Об оплате труда работников бюджетного учреждения Удмуртской Республики "Комплексный центр социального обслуживания населения Сюмсинского района», которое регулирует порядок и условия оплаты труда работников Учреждения, порядок установления должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат, иных выплат.

6.2. Работникам выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы за месяц за счет экономии фонда оплаты труда до 200% (Приложение № 3).

6.3. Премия не начисляется по следующим причинам:

- обоснованные жалобы со стороны обслуживаемых граждан;

- нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;

- нарушение по финансовой дисциплине, выявленной по результатам ревизии;

- совершение прогулов по неуважительной причине;

- появление на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения;

- за невыполнение плана по количеству оказанных услуг.

В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда установленного федеральным законом (ст.133.1 ТК РФ). Заработная плата выплачивается два раза в месяц 10 и 25 числа каждого месяца. При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний лично в руки согласно ФЗ № 152 от 27.06.06.

6.4. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, производятся доплаты к должностным окладам в размере до 100% от должностного оклада по соглашению сторон (Приложение 4).

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

6.5 Работу в выходной и нерабочий праздничный день работникам КЦСОН оплачивается - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. ( ст.153 ТК РФ) (Приложение № 5).

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

6.7 В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством РФ.

**7. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА**

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

7.2. Работодатель обязан обеспечить:

- 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, в соответствии с установленными нормами (Приложение 6);

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- 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 знаний 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 охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;

- 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;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда.

7.3. Работодатель обязуется:

В целях улучшения и оздоровления условий труда, режима труда и отдыха, снижения травматизма работодатель обязуется:

- организовывать обучение руководителей структурных подразделений безопасным методам и приемам работы 1 раз в 3 года. Обученные руководители структурных подразделений проводят учебу с подчиненными по мере необходимости, но не реже 1 раза в полгода;

- ежегодно организовывать обучение работников Центра ГО и ЧС;

- при работе за компьютером установить регламентируемые перерывы: 10-15 минут каждые 60-90мин. минут работы согласно СанПиН 2.2.2\2.4.1340-03 «Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организация работы» и ТОИ Р-45-084-01.

- обеспечить финансирование всех работ и мероприятий по охране труда и технике безопасности;

-проводить систематическую работу по улучшению условий труда, обеспечивающих охрану труда и технику безопасности на высоком уровне;

- своевременно разрабатывать и пересматривать нормативно-техническую документацию по охране труда;

- обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в учреждении;

- для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение;

- своевременно обеспечивать работников учреждения спецодеждой, обувью и инвентарем согласно нормам и требованиям утвержденного Работодателем;

- обеспечивать строгое соблюдение должностными лицами требований охраны и безопасности труда;

- члены комиссии по охране труда имеют право беспрепятственно осуществлять контроль за соблюдением законодательных и нормативных актов по охране, безопасности труда;

- считать для социальных работников нормой подъема и перемещения тяжестей постоянно в течении рабочей смены 7 килограммов;

- при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

7.4. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

**8.ПОРЯДОК РЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ.**

  Порядок рассмотрения и решение индивидуальных трудовых споров регулируется гл.60 Трудового Кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами.

8.1. Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников создается комиссия по трудовым спорам.

Комиссия по трудовым спорам образуется по инициативе работников (представительного органа работников) или работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей.

Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются руководителем учреждения. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников.

По решению общего собрания работников комиссии по трудовым спорам могут быть образованы в структурных подразделениях учреждения. Эти комиссии образуются и действуют на тех же основаниях, что и комиссия по трудовым спорам учреждения. В комиссиях по трудовым спорам структурных подразделений могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений.

Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем.

8.2.Порядок разрешения и рассмотрения коллективных трудовых споров осуществляются в соответствии с главой 61 Трудового Кодекса Российской Федерации.

**9. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ.**

Работодатель обязуется:

9.1. Выплачивать единовременную материальную помощь работникам за счет средств, получаемых от предпринимательской деятельности (Приложение 7):

- в связи со смертью близких родственников (родителей, мужа, жены, брата, сестры, детей, самого работника) – 2000 руб;

- в связи с регистрацией брака работника – 2000 рублей;

- юбилеи (женщины – 50,55 лет, мужчины – 55,60 лет) - 3000 рублей;

- рождением ребенка – 3000 рублей;

- по другим особым обстоятельствам – по заявлению (на усмотрение директора).

9.2. Выплачивать единовременное пособие работникам, уходящим на пенсию в размере одного должностного оклада за счет средств от приносящей доход деятельности (Приложение 8)

9.3. При направлении работника в служебную командировку гарантировать сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещать расходы, связанных со служебной командировкой (ст.167 ТК РФ).

9.4.Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, независимо от их организационно-правовых форм, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка

в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (глава 26 ТК РФ).

9.5 По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. По заявлению женщины, во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком, она может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность) (статья 256 ТК РФ).

9.6.Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (статья 260 ТК РФ).

9.7. Предоставлять работникам в виде денежной компенсации расходы по оплате жилых помещений и коммунальных услуг (Приложение 9).

**10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

10.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

10.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения (ст.44 ТК РФ).

10.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 7-ми дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Председатель трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

10.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его (ст.51 ТК РФ).

Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

10.6. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10.7. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации (ст.50 ТК РФ).

10.8. Если условия хозяйственной деятельности организации ухудшаются или организации грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения организации, о чем составляется соответствующий документ.

От Работодателя: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

От работников: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_