

Государственное бюджетное стационарное
учреждение социального обслуживания системы
социальной защиты населения

«Большетроицкий детский дом - интернат для умственно
отсталых детей»

(ГБСУСОССЗН «Большетроицкий детский дом –
интернат для умственно отсталых детей»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2016 – 2019г.г.

От работодателя:

Директор ДДИ



Данников Е.А.

От работников:

Председатель ПК

Стрельникова Е.В.

Принят на общем собрании трудового коллектива ГБСУСОССЗН «Большетроицкий
детский дом- интернат для умственно отсталых детей»

Протокол № 3 от 20.10.2016г

Зарегистрирован в отделе
экономического развития,
предпринимательства и труда
администрации Шебекинского района
24 октября 2016г. № 94
_____ (подпись ответственного работника)

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице директора Большетроицкого детского дома – интерната для умственно отсталых детей Данникова Евгения Алексеевича и председателем профсоюзной организации в лице Стрельниковой Елены Валерьевны, представляющей интересы работников.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, социальных гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем работникам. В настоящем договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Государственного бюджетного стационарного учреждения социального обслуживания системы социальной защиты населения «Большетроицкий детский дом - интернат для умственно отсталых детей».

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.6. Стороны присоединяются к районному трехстороннему Соглашению и обязуются соблюдать все его требования.

1.7. Если в течение срока действия настоящего коллективного договора будут заключены новые региональное или отраслевое соглашение, то стороны обязуются выполнять все их требования. В случае противоречия отдельных условий коллективного договора и новых регионального или отраслевого тарифного соглашений действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работников.

1.8. Работодатель и должностные лица признают профсоюзный комитет полноправным представителем работников Большетроицкого детского дома –

интерната для умственно отсталых детей, на представительство их интересов в области охраны труда и связанных с трудом иных социально – экономических отношений.

1.9. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить собрание трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.10. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с ним, всех работников организации, 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.

2.Трудовые отношения права обязанности сторон

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности, качества предоставляемых услуг, повышение производительности труда на основе внедрения прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2.В этих целях работодатель обязуется:

- добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения базовых окладов и компенсационных выплат;
- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;
- создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта;
- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников.
- предоставлять профсоюзному комитету информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении

обязательств по коллективному договору, а также существующих в организации социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.);

- создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;
- сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;
- соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;
- обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором.
- учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ организации;
- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.3. Профком обязуется:

- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.
- представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других

производственных и социально-экономических проблем.

- вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда.
- добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с профкомом.
- контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора.
- выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя.
- добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;
- вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора.
- участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха;
- добиваться роста реальной заработной платы, и повышения ее доли в стоимости работ и услуг. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников;
- проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников организации.

2.4. Обязательства работников:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, исполнять распоряжения и приказы работодателя;
- соблюдать кодекс этики и деонтологии и не допускать действий, нарушающих этические нормы, честь и достоинства работника и коллег.
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, установленный режим труда, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящегося у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников;
- содержать свое рабочее место и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей;
- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба организации, его имуществу, финансам;
- принимать участие в благоустройстве территории учреждения.
- исполнять иные обязанности, предусмотренные должностной инструкцией.

2.5. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договора с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке.

2.6. В соответствии с ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ, Уставом и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, соглашениями и коллективным договором профсоюзный комитет имеет право:

- получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

- по реорганизации и ликвидации организации;
- введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом, федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором;
- вносить по этим и другим вопросам в органы управления организации соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

2.7. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;
- объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного

договора;

- защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом методами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном ТК РФ, и иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.
- преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата работников отдается (статья 179 ТК РФ):

семейным – при наличии двух или более иждивенцев;

лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Работодатель предоставляет, помимо лиц, указанных в ТК РФ, преимущественное право остаться на работе при сокращении штата;

проработавшим в учреждении свыше 10 – ти лет.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Рабочее время, время отдыха работников организации регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства и статьями настоящего раздела коллективного договора, а также правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Продолжительность рабочего времени работников учреждения для женщин, работающих в сельской местности – до 36 часов в неделю (Постановление Верховного Совета РСФСР от 10.04.90 г. №1420-1), для мужчин до 40 часов в неделю. При организации работы смен составляются графики, предусматривающие регулярные выходные дни. Графики утверждаются работодателем и профкомом. Работа за пределами нормальной

продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст. 97-99 ТК РФ.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем прилагается к коллективному договору (**приложение №6**).

3.3. Продолжение праздничных дней продолжительность работы сокращается на один час, как при 5- дневной, так и при 6 – дневной рабочей неделе.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защиты Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День Народного Единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день (ст.112 ТК РФ).

В выходные и праздничные дни в организации может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникших текущих неотложных вопросов с компенсацией согласно законодательству.

– к дежурству могут привлекаться работники только по списку, согласованному с профкомом, с письменного согласия самого работника.

3.4. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сокращением полной оплаты труда (ст.23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

3.5. Для работников устанавливается пятидневная (шестидневная) непрерывная рабочая неделя с двумя (одним) выходными днями в неделю. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности,

утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 100, 103, 104, 299, 300, 301 ТК РФ).

3.6. Работодатель может привлекать работников с их письменного согласия к сверхурочным работам в соответствии с ч.2 ст.99 ТК, по согласованию с профсоюзным комитетом.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем локальным нормативным актом, по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.7. Ночной признается работа с 22 до 6 часов. Помимо компенсации и ограничений, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором, работа в ночное время может быть ограничена работникам по медицинским показаниям.

3.8. Стороны, исходя из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем (по согласованию) с профсоюзным комитетом, обязуются не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утвердить и довести до сведения работников графики ежегодных отпусков.

3.9. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст.114-115 ТК РФ).

3.10. Количество дополнительных дней к основному отпуску должностей с вредными условиями труда устанавливаются согласно результатам спец. оценки рабочих мест по условиям труда (приложение №1).

Работникам, имеющим группу инвалидности, по предъявлению справки МСЭ, предоставляется основной отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации"). Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы - в любое время календарного года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отпускным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

3.11. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ);

- за особый характер работы (ст. 118 ТК РФ)
- за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ);

3.12. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ).

Работникам, уволенным с работы, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

По согласованию между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на две части (ст. 125 ТК РФ). По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

3.13. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работнику, имеющему 2-х или более детей в возрасте до 14 лет – 14 дней.
- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц (ст. 174 ТК РФ).

На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- регистрация брака сотрудника 3 календарных дней,
- регистрация брака детей – 3 календарных дня
- смерти близких родственников – 3 календарных дня;
- работникам, имеющих детей-инвалидов - 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (согласно ст.262 ТК РФ).
- для провода детей в армию – 1 день;

3.14. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 Трудового Кодекса РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени в отношении женщин, имеющих малолетних детей;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников-членов профсоюза в комиссиях по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

Раздел 4. Оплата и нормирование труда

4.1. Стороны исходят из того, что:

4.1.1. Оплата труда работников организации осуществляется в соответствии с законодательными и нормативными актами Российской Федерации, Белгородской области. Заработная плата работников не может быть ниже установленной федеральным законодательством величины минимальной заработной платы. Учреждение в пределах своей компетенции принимает необходимые меры ежегодно производить повышение фонда оплаты труда работникам на уровень индексации, предусмотренный нормативными правовыми актами РФ и Белгородской области.

4.1.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Стороны договорились выплату

заработной платы производить конкретно в следующие сроки: зарплата 4 числа каждого месяца, аванс 19 числа каждого месяца.

4.1.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, и максимальным размером не ограничивается.

4.1.4. Заработная плата работников формируется в соответствии с положением об отраслевой системе оплаты труда (Приложение к коллективному договору).

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. По желанию работника, работавшего в выходные или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате (ст.153 ТК РФ).

- производить доплату за совмещение профессий, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, при разделении рабочего дня на части в размере, установленном по согласованию сторон;

- извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а так же об общей денежной сумме, подлежащей выплате. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня;

- извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца.

4.3. Работодатель, допустивший задержку выплаты работникам заработную плату и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст.142 ТК РФ).

4.4. Премирование;

4.4.1. Премии устанавливаются и выплачиваются: ежемесячно, ежеквартально, годовые за особые условия выполненной работы; праздничные, юбилейные (женщинам 50,55 лет, мужчинам 50,60 лет) по итогам работы за год.

4.4.2. Размер премии каждого конкретного работника определяется в зависимости от его личного вклада в результате работы коллектива, своевременное и качественное выполнение функций и обязанностей, определенных должностными инструкциями, с учетом факторов, характеризующих их отношение к труду, инициативность, неординарный подход к порученному делу.

4.4.3. За ненадлежащее выполнение функциональных обязанностей возложенных на работника, размер премии может быть уменьшен частично или полностью. Основанием для начисления или уменьшения размера премии является служебная записка начальника подразделения.

4.4.4. Премирование работников дома-интерната производится на основании приказа директора, по согласованию с профсоюзным комитетом при наличии экономии фонда оплаты труда.

4.4.5. Руководителю учреждения может устанавливаться вознаграждение по итогам работы за квартал, год по результатам деятельности в соответствии с приказом управления социальной защиты населения Белгородской области на основании представлений профсоюзного комитета и комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Премирование работников учреждения производить в соответствии с Положением, утверждаемым директором Большетроицкого детского дома – интерната для умственно - отсталых детей по согласованию с профсоюзным комитетом. Размеры премий предельными размерами не ограничены, и зависят от финансовых возможностей.

5. Охрана труда и здоровья.

5.1. Работодатель (администрация) строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда.

Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного

контроля в учреждение, в целях проведения проверок условий и охраны труда, соблюдения законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекция труда профсоюза), предоставление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение обязанностей должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки (ст. 212 ТК РФ) /Приложение 7/.

- обеспечивает выполнение законодательных актов по охране труда;
- обязуется осуществлять комплекс мероприятий по сертификации работы по охране труда;
- берет на себя обязательства систематически информировать каждого работника о состоянии условий и охране труда на его рабочем месте, режиме труда, льготах и компенсациях, средствах индивидуальной защиты;
- организует инструктирование работников по охране труда, обучение безопасным приемам и методам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим;
- обеспечивает работников в полном объеме спецодеждой, спец обувью, другими средствами индивидуальной защиты, моющими и дезинфицирующими средствами по установленным в соответствии с действующими нормативными и правовыми актами /Приложение №3/;
- организует проведение предварительных периодических медицинских осмотров работников организации. График проведения осмотров утверждается работодателем по согласованию с профкомом и медучреждением, прилагается к коллективному договору /Приложение №4/;
- принимает необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваемости;
- ежегодно разрабатывает мероприятия по охране труда, противопожарной безопасности, технике безопасности производственной санитарии с указанием фамилий должностных лиц, конкретно отвечающих за их выполнение;

5.2. Работодатель обязан обеспечить обязательное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, а также от несчастных случаев на производстве профзаболеваний.

5.3. Работодатель и профком в целях сотрудничества по охране труда создают совместный комитет /комиссию/ по охране труда, на которую на паритетной основе входят представители обеих сторон.

5.4. Профсоюзный комитет:

- участвуют в разработке мероприятий по охране труда;
- осуществляют профсоюзный контроль за состоянием охраны труда и окружающей природной среды;

Список уполномоченных /доверенных/ лиц профкома прилагается
Приложение № 5/.

5.5. Работодатель обеспечивает проведение административно - общественного контроля за состоянием условий и охраны труда в учреждении. Обеспечивает формирование и оборудование кабинета и уголков охраны труда в соответствии с приложением к постановлению Минздравсоцразвития РФ от 17 января 2001 г. № 7 «Рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

5.6. Профсоюзный комитет обязуется:

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев, случившихся в организации и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности в учреждении;
- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;
- контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и управление работников;

5.7. Работник организации в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК РФ)

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (наблюдения) (ст. 214 ТК РФ);

- извещать немедленно 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.

6. Социальное обслуживание работников.

Профком обязуется:

- обеспечить контроль за соблюдением прав работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- осуществлять контроль над своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога);
- активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работников;
- выделять средства на проведения культурно массовых мероприятий в трудовом коллективе;
- 65 % отчислений членских взносов расходовать:
 - на материальную помощь работникам в связи с рождением ребенка в размере 2000 рублей;
 - на пенсию в размере - 2000 руб. (две тысячи рублей 00 копеек);
 - на похороны самого сотрудника - 2000 рублей;
 - на погребение близкого родственника в среднем около – 1000 рублей;
 - на покупку Новогодних подарков детям работников и работникам
- сумма определяется на заседании ПК.

Работодатель обязуется:

- осуществлять страхование работников организации от несчастных случаев на производстве;
- своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работников для представления их в пенсионные фонды;
- осуществлять ежемесячные выплаты работникам (не только женщинам), находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет;

- контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности.

7. Гарантии и компенсации

7.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ: - при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;

- при направлении в служебные командировки;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя (ст.165 ТК РФ).

При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний заработок в течение одного месяца со дня перевода (ст.182 ТК РФ).

При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами (ст. 183 ТК РФ).

Если стороны договорились, что работодатель:

осуществляет мероприятия, направленные на снижение травматизма и снижение риска профессионального заболевания.

Работодатель обязуется:

совместно с профкомом устанавливает очередность на получение жилья, и распределяют жилые помещения; работники, имеющие льготы на первоочередное получение жилья имеют преимущество, если проработавшие в организации более 10 лет;

Профком осуществляет контроль:

- соблюдением установленного порядка распределения жилья, обеспечивает гласность, следит за состоянием учета, нуждающимся в жилье и очередность его получения.

8. Контроль за выполнением коллективного договора.

8.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

8.2. Стороны обязуются:

- осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на общих собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;
- обеспечить, чтобы постоянно действующая двухсторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения коллективного договора.

Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее, заслушивает на заседаниях информацию работодателя о ходе выполнения положений

9. Заключительное положение

Подписанный коллективный договор заключен сроком на 3 года.

Договор в силу со дня подписания, т.е. указанной конкретной даты, заключен коллективным договором (ст.43 ТК РФ).

В истечение срока действия коллективный договор действует до тех пор, стороны не заключат новый, но не более трех лет или в соответствии с поправкой ч.2 ст.43 Трудового Кодекса РФ.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении,分立) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации.

Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится по согласованию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст.44 ТК РФ).

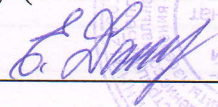
Нерегулированные разногласия становятся предметом дальнейших переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ (глава 61), иными федеральными законами.

Администрация и профсоюз берут на себя обязательства в течение всего срока действия коллективного договора принимать меры к урегулированию возникших трудовых споров (индивидуальных и коллективных).

При возникновении коллективных трудовых споров администрация и профсоюзный комитет обязуются соблюдать существующий порядок решения споров в соответствии с законодательством и воздерживаться от любых действий, препятствующих осуществлению этих мер.

Изменения к коллективному договору являются его неотъемлемой

Администрация (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента вступления в силу коллективного договора довести его текст в соответствующий орган труда для его уведомительной регистрации, а также обязуются в течение 7 дней после подписания коллективного договора довести его текст до сведения работодателя, знакомить вновь поступающих работников с содержанием приема на работу (ст.50 ТК РФ).

Подпись: Директор  Е. Данников

Подпись: Председатель профсоюзного комитета 