КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Новосибирской области «Социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних «Снегири» на 2020-2023 гг.

Директор
_____ Е.Е. Леонова
«10» ____11____ 2020 г.

Представитель трудового коллектива
_____ Н.Г. Панферова
«10» ____11____ 2020 г.

Департамент экономики и стратегического планирования мэрии города Новосибирска
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
в комитете по труду мэрии города Новосибирска
Регистрационный № 20-21 от «17» 03 20 21 г.
Председатель комитета по труду мэрии города Новосибирска _____ (подпись) (Л.В. Алферт) (инициалы, фамилия)

Принят на собрании трудового коллектива
«10» ноября 2020 г.

Протокол № 5
Подписан «10» 11 2020 г.

1. Общее положение

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Новосибирской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Снегири», (далее – Учреждение), и заключаемым работодателем и работниками в лице представителя трудового коллектива с целью создания благоприятных условий деятельности Учреждения, повышения жизненного уровня работников и членов их семей на основе согласования взаимных интересов сторон, в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- Учреждение, в лице директора Леоновой Елены Евгеньевны, (далее – Работодатель);
- работники Учреждения в лице Панферовой Натальи Геннадьевны, (далее – Представитель трудового коллектива).

1.3. Действие настоящего коллективного договора (далее – Договор) распространяется на всех работников Учреждения.

1.4. Работодателем по согласованию с Представителем трудового коллектива могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Такие акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и Договором.

1.5. Условия Договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

1.6. Договор может быть изменен или дополнен в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.7. Отказ в одностороннем порядке от выполнения обязательств, указанных в Договоре, не допускается.

1.8. Работникам Учреждения гарантируется соблюдение всех социально-экономических прав, предусмотренных действующим законодательством о труде, а также условий, улучшающих их положение, предусмотренных Договором.

1.9. Для недопущения двойного толкования в Договоре используются следующие термины, определения и сокращения:

- коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Учреждении, заключаемый от лица работников – Представителем трудового коллектива и от лица Работодателя – директором;
- администрация – весь состав руководящих должностей Учреждения (заместители директора, руководители структурных подразделений);
- Работодатель – директор Учреждения или лицо, назначенное исполняющим обязанности директора, действующие на основании Устава, либо лица, наделенные исполнительно-распорядительными полномочиями в силу своих должностных обязанностей.
- Представитель трудового коллектива – работник, избранный из числа трудового коллектива на его общем собрании для представления интересов

всех работников Учреждения;

- трудовой коллектив – лица, состоящие в трудовых отношениях с Учреждением.

2. Обязательства сторон по обеспечению выполнения основных показателей деятельности

2.1. Работодатель и трудовой коллектив обязуются создавать и сохранять благоприятную рабочую атмосферу. Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, материального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или не принадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работниками.

2.2. Стороны Договора констатируют, что залогом стабильного функционирования всех структурных подразделений в частности и Учреждения в целом, выполнения плановых показателей, повышения качества обслуживания населения является четкое и неуклонное соблюдение всеми работниками своих трудовых обязанностей, пожарных и санитарных норм и правил, требований по технике безопасности и охране труда.

2.3. Работодатель обязан обеспечивать:

- выполнение Договора;
- строгое и неукоснительное соблюдение действующего законодательства, регулирующего труд работников;
- своевременную выплату в полном размере причитающейся работникам заработной платы;
- необходимые условия для повышения безопасности труда;
- проведение инструктажей по технике безопасности и пожарной безопасности;
- правильную организацию труда работников Учреждения;
- развитие форм труда, распространение передового опыта в работе;
- строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины, применение мер воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;
- осуществление обязательного социального страхования работников в порядке, установленном федеральными законами;
- выполнение обязательств, указанных в трудовом законодательстве и Договоре.

2.4. Работодатель имеет право:

- заключать, вносить изменения и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения трудовых обязанностей и бережного отношению к имуществу Учреждения, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка в соответствии с Трудовым кодексом РФ, инструкциями;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством.

2.5. Трудовой коллектив обязан:

- обеспечивать эффективную работу Учреждения, присущими трудовому коллективу методами и средствами;

- нацеливать работников на полное, своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей;

- мониторить соблюдение Работодателем законодательства о труде, охране труда, соглашений, достигнутых в Договоре, других актов, действующих в соответствии с законодательством.

2.6. Работники обязуются в процессе выполнения своих трудовых обязанностей:

- работать честно и добросовестно, своевременно и точно выполнять свои трудовые обязанности, планы и оперативные распоряжения администрации;

- выполнять оперативные распоряжения администрации, использовать свое рабочее время для производительного труда, не допускать действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- соблюдать инструкции по охране труда и противопожарной безопасности;

- проходить плановые и дополнительные медицинские обследования осмотр врачей-специалистов (диспансеризацию) в соответствии с приказами и распоряжениями вышестоящих органов и Работодателя;

- внимательно и вежливо относиться к обслуживаемым лицам;

- соблюдать положение о профессиональной этике работников;

- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное ведение работы Учреждения;

- обеспечивать выполнение Договора;

- строго и неукоснительно соблюдать действующее законодательство о труде и правила внутреннего трудового распорядка;

- поддерживать в коллективе рабочую атмосферу;

- исключать и пресекать конфликтные ситуации;

- содействовать выполнению задач и целей, стоящих перед Учреждением;

- создавать условия, обеспечивающие выполнение поставленных перед Учреждением задач.

2.7. Работники имеют право на:

- заключение, расторжение трудового договора в соответствии с требованиями действующего законодательства;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- своевременную выплату заработной платы в полном объеме и в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормативной продолжительности рабочего времени и предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей;
- обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных действующим законодательством.

3. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха

3.1. Общая продолжительность рабочего времени и времени отдыха определяется действующим законодательством о труде.

3.2. Режим труда и отдыха работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка и Договором.

3.3. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска не может быть менее 28 календарных дней.

3.4. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для педагогических работников составляет 56 календарных дней в соответствии с Постановлением правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», разд. I номенклатуры должностей педагогических работников, работающих в центрах социальной помощи, создаваемых в соответствии со статьей 42 ФЗ «Об образовании в РФ».

3.5. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных условиях труда устанавливается в соответствии со ст. 177 Трудового кодекса Российской Федерации и предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных условиях труда составляет 7 календарных дней.

Перечень должностей работников, которые имеют право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, устанавливается по результатам проведенной в Учреждении СОУТ и включает в себя должность, класс условий труда, количество календарных дней отпуска.

3.6. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается в

соответствии с Постановлением Правительства Новосибирской области от 28.01.2015 № 29-п «Об установлении порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Новосибирской области»:

- директору – 14 календарных дней;
- заместителю директора – 12 календарных дней;
- главному бухгалтеру – 6 календарных дней;
- главному инженеру – 6 календарных дней;
- заведующим отделениями – 10 календарных дней;
- начальнику хозяйственного отдела – 10 календарных дней;
- заведующему производством (шеф-повару) – 6 календарных дней;
- водителю автомобиля 4 разр. – 6 календарных дней.

3.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Представителя трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.8. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

3.9. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

Оплата отпусков производится не позднее, чем за три календарных дня до его начала.

3.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

3.11. Работодатель обязан на основании письменного заявления

работника предоставить 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;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работникам в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;
- работникам – родителям первоклассников в связи с началом школьных занятий – 1 календарный день;
- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет; работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет; одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет; отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то Работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

4. Оплата труда

4.1. Система оплаты труда Учреждения включает размеры тарифных ставок, должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаемой на основании положения об оплате труда и действующего законодательства Российской Федерации.

4.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 16 и 31 числа (последний день) текущего месяца.

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

Не допускаются изменение установленного настоящим пунктом порядка выплаты заработной платы по заявлению отдельных работников.

При выплате заработной платы работник извещается в письменной форме за оплачиваемый период, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных начисленных сумм, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока выплаты

заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) причитающихся выплат;

- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Представителя трудового коллектива.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области в случае его заключения, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017 № 38-П, от 11.04.2019 № 17-П и от 16.12.2019 № 40-П.

4.3. Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором.

4.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- ставки заработной платы, оклады (должностные оклады);
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе:
- за работу во вредных и опасных условиях труда;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности: совмещение профессий (должностей) расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- выплаты стимулирующего характера, в соответствии с положением об оплате труда.

4.5. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в положении о системе оплаты труда работников в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяется на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу работника в результат деятельности Учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения понятны каждому работнику и зависят от количества и объема труда (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах осуществляться по согласованию с Представителем трудового коллектива (принцип прозрачности).

4.6. Размер заработной платы работников за первую половину расчетного периода устанавливается за отработанное время, исходя из табеля учета рабочего времени с 1 по 15 число текущего месяца с учетом районного коэффициентом за минусом суммы налога НДФЛ.

В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276, при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, но по которым совпадают должностные обязанности, профили работы в случаях, установленных в положении о системе оплаты труда.

4.7. За педагогическими работниками, у которых истек срок действия присвоенной установленной квалификационной категории, сохраняется оплата труда с учетом имевшейся у данных работников квалификационных категорий:

- в период их длительного отпуска сроком до одного года (не более чем на один год после выхода из отпуска);

- отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (не более чем на один год после выхода из отпуска или в течение 3-х месяцев по выходу из указанных отпусков);

- не менее чем за один год (до наступления права для назначения страховой пенсии по старости (не более чем на три года)), а также педагогическим работникам, являющимся пенсионером по старости, на основании письменного соглашения с Работодателем о расторжении трудового договора в течение одного года со дня окончания действия квалификационной категории (предоставляется однократно);

- длительной нетрудоспособности (не менее чем на 6 месяцев по окончании длительной болезни);

- выхода на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией Учреждения;

- призывом на военную службу;

- исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их

окончания;

- после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4.8. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере – 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.9. Оплата труда работников в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в двойном размере в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

4.10. Оплата труда работников за сверхурочную работу за первые два часа в полуторном размере за последующие часы в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере:

- класс условий труда (вредный) 3.1. – 4%,
- класс условий труда (вредный) 3.2. – 6%.

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной специальной оценки труда, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценки труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда или принятия Работодателем решения о проведении специальной оценки условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

4.12. Виды и размер доплат работникам за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников в соответствии с Положением об оплаты труда работников.

4.13. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом Работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.14. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.15. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения Договора и соглашений по вине Работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном

статьей 142 Трудового кодекса РФ, сохраняется заработная плата в полном размере.

4.16. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами, принятыми на региональном и муниципальном уровне (ст. 134 ТК РФ).

4.17. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, ему выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (статья 236 ТК РФ).

4.18. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности, стажа работы в учреждении – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение оплаты труда.

4.19. При направлении работника в служебную командировку, ему гарантируются сохранение места работы (должности) средняя заработная плата по основному месту работы. При работе в выходной или нерабочий праздничный день в командировке оплата осуществляется повышенном размере из расчета должностного оклада, в т.ч. и за дни в пути, пришедшиеся на выходной или нерабочий праздничный день.

4.20. Штатное расписание Учреждения формируется и Работодателем самостоятельно, исходя из Государственного задания и основных задач, для решения которых создано Учреждение, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих с указанием их численности.

5. Охрана труда

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

5.2. Работодатель обязан выполнять требования законодательства РФ по вопросам охраны труда, в том числе обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда на каждом рабочем месте;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей 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 состояния условий труда на рабочих местах, а также правильность применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, 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, органам профсоюзного контроля соблюдения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, 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 Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также 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 Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда, 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 Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки;

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

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения Представителя трудового коллектива в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности Учреждения.

5.3. Работодатель обязан предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, дополнительный отпуск, присоединяемый к основному, и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей.

5.4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

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

5.6. В целях охраны труда женщин и молодежи, Работодатель и представитель трудового коллектива договорились:

5.6.1. Для работников в возрасте от 16 до 18 лет установить сокращенную продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю.

При повременной оплате труда, заработная плата данной категории работников выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы.

5.6.2. Не направлять в командировку, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет.

6. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости, обучения, переобучения и повышения квалификации

6.1. Увольнение работников производится только по основаниям и в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, законами РФ;

6.2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель:

- предупреждает каждого работника персонально и под роспись о предстоящем увольнении не менее чем за 2 месяца до увольнения.
- одновременно с предупреждением Работодатель обязуется предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), 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.
- учитывает преимущественное право на оставление работников на работе, предусмотренное статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации;
- осуществляет выплаты компенсаций, предусмотренных статьями 178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации;
- своевременно (не менее чем за 2 месяца) представляет сведения о высвобождении работников в органы службы занятости и сообщает Представителю трудового коллектива;

6.3. С целью использования внутриорганизационных резервов для сохранения рабочих мест Работодатель с учетом организационных условий и должностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и

праздничные дни;

- приостанавливает прием новых работников (в том числе иностранной рабочей силы);

- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников, в связи с изменением организационных или технологических условий труда;

6.4. Работодатель обязан выплачивать выходное пособие в размере двухнедельного заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе;

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу пункт 2 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации);

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации);

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (пункт 5 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации);

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.5. Повышение квалификации педагогических, медицинских работников проводится за счет средств Работодателя, а при достаточности средств финансового обеспечения по статье «Повышение квалификации» осуществляется дополнительное профессиональное образование работников, которым в силу трудовых (должностных) обязанностей требуется систематическое обновление знаний, умений.

При направлении Работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

6.6. Работодатель организует проведение с работниками семинаров, разъясняющих нормы действующего законодательства, вопросы социальной политики, педагогики и психологии. План проведения семинаров утверждается Работодателем ежемесячно.

7. Заключительные положения

7.1. Контроль выполнения Договора осуществляется представителями сторон, а также органами по труду.

7.2. Работодатель до принятия Договора должен ознакомить работников с ним.

7.4. Изменения и дополнения в основной текст Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон.

7.5. Договор вступает в силу со дня подписания обеими сторонами и действует три года. Положения Договора, которые изменяют условия труда отдельного работника, определенные ранее трудовым договором, вступают в законную силу с момента подписания работником дополнительного соглашения к трудовому договору в порядке, определенным Трудовым кодеком Российской Федерации.

7.6. Вновь принимаемые работники знакомятся с Договором перед оформлением на работу в установленном законом порядке.

Вновь принятый в Учреждение работник считается присоединившимся к Договору.

7.7. В случае отсутствия регулирования условий в Договоре стороны в трудовых отношениях придерживаются принципов добросовестности, справедливости и разумности.