От администрации

Директор ГАСУСОГПВИ ПО «Золотарёвского дома-интерната для престарелых и инвалидов»
_____ В.Н.Акимов

« 11» апреля 2018 г.

МП

От работников
Представитель трудового коллектива
_____ Г.Ю.Аккуратнова

«11» апреля 2018 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГАСУСОГПВИ ПО «Золотарёвского дома-интерната для престарелых и инвалидов»
на период с 11 апреля 2018 г.
по 11 апреля 2021 г.

п. Золотарёвка 2014 г.

Одобрен (утверждён) на общем собрании работников учреждения 10 апреля 2018 г.

.

Коллективный договор
ГАСУСОГПВИ ПО «Золотарёвского дома-интерната для престарелых и инвалидов»

на период с 11.04.2018 г
по 11.04.2021 г.

Коллективный договор зарегистрирован в Министерстве труда, социальной защиты и демографии Пензенской области.
13 апреля 20 18
Регистрационный № 1781
Специалист

1. Общее положение.
2. Трудовые отношения.
3. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Условия высвобождения Работников.
4. Оплата труда.
5. Рабочее время и время отпуска.
6. Условия работы. Охрана и безопасность труда.
7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.
8. Возмещение вреда, причинённого здоровью Работника.
9. Трудовые споры.
10. Гарантии Работникам.
11. Ответственность за выполнение Коллективного договора.
12. Заключительные положения.

Коллективный договор

ГАСУСОГПВИ ПО «Золотарёвского дома- интерната для престарелых и инвалидов»

1. Общие положения.

1.1.Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ и является правовым, локальным нормативным актом, регулирующим социальные трудовые и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками.

1.2. Сторонами трудовых отношений являются Работники и Работодатель в лице директора учреждения Акимова Владимира Николаевича.

.1.3.Работадатель и Работники обязуются неукоснительно соблюдать условия коллективного договора уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы решать путем выработки взаимоприемлемых решений.

1.4.При реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

При смене собственника организации действие коллективного договора сохраняет в течение 3-х месяцев, после чего заключается новый коллективный договор или сохраняется, изменяется, дополняется существующий; что фиксируется в отдельном соглашении; принятом в порядке установленном для заключения коллективных договоров с обязательной регистрацией в органе по труду.

1.5.Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласованию сторон в порядке установленным действующим законодательством для его заключения.

1.6.Соблюдение требований Трудового Кодекса является обязательным условием нормальной работы учреждения.

1.7.Основными принципами социального партнерства являются:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государству в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективного договора, соглашения;
- контроль, за выполнением принятого коллективного договора, соглашения;
- ответственность сторон за невыполнение коллективного договора.

1.8. Настоящий коллективный договор заключён в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками учреждения, не могут содержать, снижающий уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.9. Во исполнение настоящего коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учётом мнения представительного органа Работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.
1.10. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников данной организации.
1.11. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания.

2. Трудовые отношения.

.1.Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении Работником за плату трудовой функции/работы по определенной специальности, квалификации или должности/подчинении Работника правилам внутреннего трудового распорядка или обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективном договором, соглашениями.
2.2.Сторонами трудовых отношений являются Работник и Работодатель. Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем.
2.3. **Основные права и обязанности Работника:**
2.3.1 **Работники имеет право на :**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях , которые установлены Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
-. представление ему работы, обусловленной трудовым договором;
-. рабочее место, соответствующие условиям, предусмотренным государственными стандартами учреждения и 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, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительностью рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий Работников, представлением еженедельных выходных рабочих дней, нерабочих, праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленным Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профсоюзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений; защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством РФ;
- возмещение вреда, причинённого работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсации морального вреда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.3.2. Работники обязаны:
- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

2.4. Основные права и обязанности Работодателя:

2.4.1. Работодатель имеет право:
- заключать, изменять и расторгать трудовые договора с Работниками в порядке и на условиях, установленным Трудовым Кодексом, и иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять Работников за добросовестный труд;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;
- поощрять Работников за добросовестный труд;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;

2.4.2. Работодатель обязан:
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, условия коллективного договора; соглашений и трудовых договоров;
- представлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым Кодексом, коллективным договором,

правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленным Трудовым Кодексом;
- предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения ,и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- создать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- рассматривать представления соответствующих органов, иных представителей Работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами.
- возмещать вред, причинённый Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- исполнять иные обязательства, предусмотренные законодательством РФ, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

3. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Условия высвобождения работников.

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора (эффективный контракт) как на неопределённый срок, так и на определённый. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Срочный трудовой договор может быть заключён при выполнении следующей работы в учреждении:
- на время отсутствия основного Работника, с указанием срока;
- на время выполнения работ до 2-х месяцев;
- на период выполнения определённой работы;
- по соглашению сторон;
- с поступающими на работу пенсионерами.

3.2. В трудовом договоре, заключаемом с Работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны.

3.3. Срок испытания при приёме на работу не может превышать трёх месяцев, для руководителя и главного бухгалтера до шести месяцев, если иное не предусмотрено федеральным законом. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытательном сроке означает, что Работник принят без испытания.

3.4. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнение работы, не обусловленной трудовым договором.
3.5. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость Работника в соответствии с его должность, профессии, квалификации. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить Работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведён на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.
3.7. Основание прекращения трудового договора являются:
1) соглашения сторон;
2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
3) расторжение трудового договора по инициативе Работника;
4) расторжения трудового договора по инициативе Работодателя;
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 со сменой собственника имущества учреждении, изменением подведомственности учреждении либо ее реорганизацией;
7) отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением существующих условий трудового договора;
8) отказ Работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
9) отказ Работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.
Во всех случаях днём увольнения Работника является последний день его работы.
3.8. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее чем за 3 месяца, предоставить представителю СТК проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. О возможном массовом высвобождении работников информация предоставляется в службу занятости не менее чем за три месяца.
3.9. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов имеют:
– семейные при наличии двух и 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);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- Работники, получившие в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- Работники повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;
- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в учреждении более 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста.

3.10. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, одинокие – при наличии ребёнка до 14 лет или ребёнка – инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения. При ликвидации учреждения Работодатель обязан принять меры по их трудоустройству на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

3.11. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, предоставляется свободное время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.12. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

4. Оплата труда.

4.1. В учреждении устанавливается следующая система оплаты труда:
- конкретный размер месячного должностного оклада;
- выплата компенсирующего характера;

а) повышающий коэффициент к окладу;

б) персональный повышающий коэффициент к окладу;

- выплата стимулирующего характера, за продолжительность непрерывной работы в учреждении

а) в размере 20 % оклада за первые 3 года работы,

б) 10 % за последующие 2 года непрерывной работы, но не выше 30% оклада.

4.2. Работодатель обязуется не использовать нетрадиционных форм оплаты труда.

4.3. Минимальная оплата труда в учреждении составляет не менее минимального размера оплаты труда в Российской Федерации. В минимальный размер оплаты труда включаются все доплаты и надбавки.

Месячная заработная плата Работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже установленной настоящим договором минимальной оплаты труда.

4.4. Выплата заработной платы производится в денежной форме.

Заработная плата выплачивается 4 и 19 числа каждого месяца перечислением через сбербанк на индивидуальные банковские пластиковые карточки каждому Работнику.

При этом каждому Работнику выдаётся расчётный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ.

4.5. При выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), выполнение обязанностей временно отсутствующих Работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производится доплата к должностным окладам в размере, установленном законодательством РФ.
.1. За работу в ночное время устанавливаются доплаты;
- санитаркам – 50 % должностного оклада
- сторожам – 50 % должностного оклада
Ночной считается смена, если не менее 50 % её продолжительности приходиться на ночное время (с 22 часов до 6 часов).
4.6. Время простоя не по вине Работника, а также время вынужденных отпусков по инициативе администрации при кратковременном снижении объёмов выполняемых работ оплачивается в размере не менее двух третей заработной платы Работника.
4.7. Директору надбавки устанавливаются решением вышестоящего органа.
4.2.6. Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается на 10 % ниже должностного оклада директора учреждения.
4.8. Оплату отпускных производить по среднему заработку Работника за последние 12 месяцев.
4.9.Оплату по больничному листу производить по среднему заработку работника за последние 24 месяцев.
Расчёт больничного листа текущего месяца производить до 04 числа следующего месяца.
4.10. Выплата премий Работникам, за основные результаты производственной деятельности, производиться в зависимости от личного вклада каждого Работника. Оформляется приказом по учреждению, согласно предоставленных письменных оснований директора.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. График сменности (работы) является неотъемлемым приложением коллективного договора
5.2. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем является неотъемлемым приложением настоящего договора и основанием для представления дополнительного ежегодного отпуска. При этом нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю при пятидневной рабочей неделе. При пятидневной рабочей недели устанавливается два выходных дня.
5.3. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится по инициативе Работника.
Привлечение к сверхурочным работам в выходные и праздничные дни производится Работодателем с письменного согласия Работника.
5.4. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:
- 16 часов в неделю – для работников в возрасте до 16 лет;
- 5 часов в неделю – для работников, являющихся инвалидами I или II группы;
- 4 часа в неделю – для работников в возрасте от 16 до 18 лет.
5.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню уменьшается на один час.
5.6. В течение рабочего дня Работнику представляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью до одного часа в соответствии с утвержденным

распорядком дня, который используется по усмотрению Работника и в рабочее время не включается.
5.7. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия Работника в следующих случаях:
- при устранении последствий аварии или стихийного бедствия;
- при производстве необходимых работ по водоснабжению, отоплению, освещению, канализации, связи – для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционированию;
- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая, вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям, не могла быть выполнена
в течении нормального числа рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу имущества Работодателя, либо угрозу жизни и здоровья людей;
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим Работником.
В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия Работника. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника четырёх часов в течении двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учёт сверхурочных работ, выполненных каждым Работником.
5.8. Ежегодно до 01 декабря Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очерёдность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Работник вправе получить ежегодный отпуск в полном объёме, так и по частям, согласовав это с Работодателем. 5.9. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск представляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней.
5.10. Отдельным категориям Работников, помимо гарантируемого законодательством, представляется преимущественное право, представления отпуска в летнее или другое удобное для них время:
- Работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет
- Работникам, имеющим ребенка-инвалида.
5.11. Супругам, работающим в одном учреждении, предоставляется право одновременного ухода в отпуск.
Если один из супругов имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.
5.12. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам с ненормированный рабочим днём в учреждении;
- руководителю – 12 календарных дней;
- главному бухгалтеру -9 календарных дней;
- завхозу – 6 календарных дней;
- завскладу –6 календарных дней;
- бухгалтеру – 5 календарных дней;
- экономисту – 5 календарных дней;
- водителю – 3 календарных дня;
5.13. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпускам. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся

на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.
5.14. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.
По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть представлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.
5.15. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен в письменном виде не позднее, чем за две недели до его начала.

6. Условия работы, охрана и безопасность труда.

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на Работодателя.
6.2. **Работодатель обязан обеспечить:**
- безопасность Работников при эксплуатации здания, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых инструментов, сырья и материалов;
- применение средств индивидуальной защиты Работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приёмов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля уполномоченных Работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда в учреждении;
- проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров работников;
- не допущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без обязательных медицинских осмотров, 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;
- ознакомление Работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение с учётом мнения уполномоченного Работниками органа инструкций по охране труда для работников.
6.3. **Работник обязан:**

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда, оказание первой помощи при несчастных случаях , инструктаж по охране труда, 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 в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья;
- соблюдать правила пожарной безопасности, а также знать количество находящихся в учреждении людей (проживающих), порядок вызова пожарной охраны, эвакуации людей и материальных ценностей, место расположения первичных средств пожаротушения (огнетушителей, гидрантов и т.д.), средств связи и сигнализации и порядок пользования им;
Сообщать ежесуточно в пожарную охрану о количестве оставшихся на ночь проживающих в учреждении;
- в случае пожара или загорания вызвать пожарную охрану, принять меры к обеспечению безопасности людей, сообщить руководителю учреждения и организовать тушение пожара силами работающих на данный момент работников.
Ответственное лицо по противопожарной безопасности обязан;
- периодически проверять несение службы работающего персонала и соблюдение ими противопожарного режима, делая записи в рабочем журнале о всех замечаниях и отдельных указаниях;
- проверять исправность средств пожаротушения и их укомплектованность, работоспособность средств связи и пожарной сигнализации, состояние путей эвакуации.
- применять меры к отключению при необходимости установок, приборов и другого оборудования в случае обнаружения несоответствия проводимых работ требованиям технических регламентов или неполадок, которые могут привести к взрыву или пожару.
- проходить обязательные медицинские осмотры.
6.4. За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.

7.1. В целях эффективности работы учреждения, создания условий труда для конкурентоспособности Работников, как основы их социальной защищенности, Работодатель с учетом мнения представительного органа Работников разрабатывает единый план подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в учебных, на производстве и доводит до сведения Работников.
7.2. Обеспечивает право Работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации путем заключения договора между Работником и Работодателем.
7.3. В целях повышения квалификации Работников, Работодатель заключает ученический договор, который является дополнительным к трудовому

договору и заключается на срок, необходимый для обучения данной профессии, специальности, квалификации.
В этих целях предусматривается повысить квалификацию в форме индивидуального обучения 2 – им Работникам.
7.4. Работодатель представляет Работникам, успешно обучающимся в высших, средних, начальных, профессиональных учебных заведениях , вечерних общеобразовательных заведениях, вечерних общеобразовательных школах, дополнительные отпуска, гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством.
7.5. Гарантии и льготы представляются Работникам, получаемым соответствующее образование впервые. В случае обучения в двух учебных заведениях льготы и гарантии представляются только в одном по выбору Работника.

8. Возмещение вреда, причинённого здоровью работника.

8.1. Учреждение несёт ответственность за вред, причинённый здоровью работников увечье, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.
8.2. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

9. Трудовые споры.

9.1. Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов Работников являются:
- государственный надзор и контроль трудового законодательства.
9.2. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во всех организациях на территории Российской Федерации осуществляют органы федеральной инспекции труда.
9.3. Решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы соответствующему руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору труда Российской Федерации или в судебном порядке. Решения главного государственного инспектора труда Российской Федерации могут быть обжалованы в судебном порядке.
9.4. В целях самозащиты трудовых прав, Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права.
Работодатель, представители Работодателя не имеют права препятствовать Работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Преследование Работников за использование ими допустимых законодательством способов самозащиты трудовых прав запрещается.
9.5. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.
9.6. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам установленного

срока комиссия по трудовым спорам может восстановить и разрешить спор по существу.
Заявление Работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией.
Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи Работником заявления.
Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.
9.7.Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.
В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, Работник вправе перенести его на рассмотрение в суд

10. Гарантии работникам.

10.1. Работникам предоставляются следующие гарантии в порядке, установленном законодательством РФ:
- по оплате труда;
- при переводе на другую работу;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении Работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

11. Ответственность за выполнение коллективного договора.

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства и уполномоченными трудовыми коллективами.
11.2. Стороны должны предоставить в срок не более десяти дней по требованию стороны имеющуюся информацию, необходимую для ведения переговоров и контроля за выполнением коллективного договора, соглашений. При этом стороны обязуются не допускать разглашения информации, являющейся государственной, коммерческой служебной тайной.
11.3. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по изменению коллективного договора, производится в порядке, установленным Трудовым Кодексом, иными законодательными актами.
11.4 .Стороны, подписавшие коллективный договор, один раз в полугодие отчитываются перед Работниками о его выполнении.
11.5. Представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, не могут быть без предварительного согласия органа, их уполномочившего, подвергнуться дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя в период ведения коллективных переговоров. Исключением являются проступки, за которые предусмотрены действующим законодательством увольнение без согласия, с учетом мнения соответствующего органа.

12. Заключительные положения.

12.1. Настоящий коллективный договор заключён сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течении всего срока.

12.2. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3х лет

12.3. Изменение и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

12.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течении трёх дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

12.5. Стороны договорились, что текс коллективного договора должен быть доведён Работодателем до сведения Работников в течении пяти дней после подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Представитель от Работников обязуется разъяснить Работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

12.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчётом выступают первые лица обоих сторон, подписавшие коллективный договор.

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

12.8. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течении семи дней со дня подписания. Вступление настоящего договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

от Работодателя:

Директор учреждения: _____ **В..Н Акимов**

От работников:

Представитель трудового коллектива _____Г.Ю.Аккуратнова