

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Лабинский медицинский колледж»
министерства здравоохранения
Краснодарского края

(наименование хозяйствующего субъекта)

с «07» декабря 2020 года до «07» декабря 2023 года

УТВЕРЖДАЮ:

И.о. директора ГБПОУ
«Лабинский
медицинский колледж»

Т.А. Жукова

«07» декабря 2020г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
первичной профсоюзной
организации

Т.Г. Льодовская

«07» декабря 2020г.



Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение «Лабинский медицинский
колледж» министерства здравоохранения Краснодарского края

Выписка из протокола общего собрания работников № 1

07 декабря 2020 г. г.Лабинск Общая численность работников: 92 чел.

Присутствовали: 68 чел.

Председатель: и.о. директора Жукова Т.А.

Секретарь: Григоренко В.Н.

В присутствии: главный специалист отдела трудовых отношений ГКУ
КК «ЦЗН Лабинского района Г.Х.Ципиновой

Повестка дня:

- 1.Подведение итогов выполнения условий коллективного договора за 2017- 2020гг.
- 2.О принятии коллективного договора на 2020-2023 гг.

Слушали:

- 1.По первому вопросу - Людовскую Т.Г., с докладом о выполнении коллективного договора ГБПОУ «Лабинский медицинский колледж» министерства здравоохранения Краснодарского края за 2017-2020 гг.
2. По второму вопросу: Т.Г.Людовскую – председателя представительного органа работников, об утверждении коллективного договора на 2020-2023 гг.
Содокладчик Г.Х.Ципинова, главный специалист отдела трудовых отношений ГКУ КК «ЦЗН Лабинского района «Коллективный договор – правовой акт, регулирующий, социально-трудовые отношения»

Голосовали: «за» - 65, против - «3», воздержались - «нет».

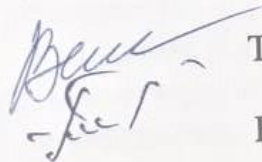
Решили:

1. Коллективный договор за 2017-2020 годы считать выполненным.
2. Принять коллективный договор сроком на три года (2020-2023)

Председатель

Собрания

Секретарь собрания



Т.А. Жукова

В.Н. Григоренко

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, направленным на обеспечение согласования интересов сторон в регулировании социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Лабинский медицинский колледж» министерства здравоохранения Краснодарского края (именуемое далее – учреждение).

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице директора Самойлова Сергея Пантелеевича, действующего на основании Устава, Работники в лице председателя представительного органа Людовской Татьяны Геннадьевны, именуемый далее представительный орган.

Работодатель признает представительный орган в качестве единственного представителя работников.

1.3. Целью настоящего Договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за не выполнение трудового законодательства, иных норм и актов трудового права.

1.4. Отношения между сторонами основываются на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, реальности принимаемых на себя обязательств, стремления достигать компромиссных решений.

1.5. Для достижения поставленных целей:

1.5.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и эффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным актам, касающимся деятельности работников организации.

1.5.2. Представительный орган защищает интересы работников с учетом условий и охраны труда, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам.

1.5.3. Работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности учебно-воспитательного процесса, соблюдать Правила

внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

Предметом настоящего Договора являются более благоприятные по сравнению с законами нормы об условиях труда, его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем, в соответствии со ст.41 Трудового кодекса РФ от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (далее по тексту ТК РФ).

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников ГБПОУ «Лабинский медицинский колледж».

1.7. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Генеральным, краевым, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на данного работодателя.

1.7.1. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора в организации соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем (ст.43 ТК РФ).

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. (ст.43 ТК РФ).

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.9. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует **три года**.

2. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора и

эффективного контракта) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст.68 ТК РФ).

2.3. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения представительного органа. Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору (Приложение № 1 к настоящему договору, далее по тексту ПВТР)

2.4. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок. (ст.58 ТК РФ)

2.5. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.(ст.68 ТК РФ).

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст.68 ТК РФ).

2.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, установленных ТК РФ (ст.60 ТК РФ).

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.(ст.72 ТК РФ).

2.8. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья(ст.73 ТК РФ).

2.9. Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным ТК РФ и по основаниям, предусмотренным иными федеральными законами.

2.10. При смене собственника имущества, изменении подведомственности, реорганизации организации трудовые отношения с согласия работников продолжаются.

2.11. Работодатель обязуется за счет собственных средств направлять педагогических работников для повышения квалификации по мере

необходимости в течение всей их трудовой деятельности, но не реже одного раза в три года, согласно графику, принятого с учетом мнения представительного органа работников.

2.12. В случае направления работника для получения образования с отрывом от работы сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.13. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд и передавать данные персонифицированного учета.

3. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

3.1.1. Вопросы оплаты и стимулирования труда, размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, доплаты и надбавки стимулирующего характера и премирование, регулируются отдельным локальным нормативным актом - Положением об оплате труда работников. Указанное положение принимается в порядке, установленном статьями 8 и 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

В области оплаты труда стороны договорились, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

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

3.3. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц: **пятого и двадцатого числа каждого месяца** - перечислять на указанный работником его счет в банке, расходы по перечислению несет Работодатель.

3.4. При выплате заработной платы работодатель обязуется извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка является приложением к Положению об оплате труда.

3.5. Определять с учетом мнения представительного органа работников стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, выслуга лет, классность и другие) их размеры (ст.8 ТК РФ)

3.6. Производить оплату отпуска не позднее чем за три дня до его

начала (ст.136 ТК РФ).

3.7. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм (ст.140 ТК РФ), а также выплачивать компенсацию неиспользованного отпуска (ст.127 ТК РФ).

4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ.

Работодатель обязуется:

4.1. Рассматривать предварительно с участием представительного органа все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата.

4.2.Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая все меры по перепрофилированию действующих подразделений, созданию дополнительных производств и рабочих мест, смене режима работы работодателем, переобучению работников и т.д.

Расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными,сезонными работниками, совместителями. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

4.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменном виде сообщает об этом представительному органу работников не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников – работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. По заявлению высвобождаемых работников **предоставляется 4 часа в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.**

4.4. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (кроме организаций, где невозможно приостановить производство);

- ограничивает (не использует) или сокращает прием иностранной рабочей силы;
- не использует иностранную рабочую силу.
- приостанавливает найм новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

4.5. Преимущественным правом оставления на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории, предусмотренные ст.179 ТК РФ, а также работники из числа воспитанников детских домов, лиц предпенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста); работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет; работники, обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения; работающие инвалиды.

4.6. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

4.7. Рассмотреть возможность расторжения трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об увольнении (в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации), выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего месячного заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

4.8. При необходимости работодатель может содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

4.9. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при увольнении по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производить только по согласованию с профсоюзным комитетом. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ с работником, являющимся членом профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1.Работодателем устанавливается следующая продолжительность рабочего времени:

5.1.1.Педагогическим работникам, непосредственно участвующим в освоении обучающимися основных и дополнительных образовательных программ среднего профессионального образования (преподавателям) – 36- часовая шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем

(воскресенье);

5.1.2. Прочим педагогическим работникам (методист, социальный педагог, педагог-психолог, преподаватель ОБЖ, воспитатель) – пятидневная рабочая 36-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье);

5.1.3. Учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу (прочим работникам) устанавливается - пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями. (суббота, воскресенье).

5.2. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного удлиненного оплачиваемого отпуска для педагогических работников - 56 календарных дней; ежегодного основного оплачиваемого отпуска для работающих инвалидов - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день (ст.267 ТК РФ) для прочих работников - 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

5.3. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.4 Работодатель обязан предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст.262 ТК РФ).

5.5 По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

5.6. Конкретные режим рабочего времени и времени отдыха установлен в правилах внутреннего трудового распорядка или трудовых договорах с работниками.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Обязанности работодателя в области охраны труда — это объемный перечень мероприятий, направленных на исполнение требований трудового законодательства. Они заключаются в обеспечении безопасности труда для всех работников медицинского образовательного учреждения.

6.1. Обязанности работодателя по обеспечению охраны труда

Охрана труда (ОТ) направлена на сохранение жизни и здоровья работников, обязанности по обеспечению безопасности труда полностью лежат на работодателе.

РАБОТОДАТЕЛЬ:

6.1.1. Организует работу службы охраны труда, подчинив ее руководителю колледжа (либо его первому заместителю по техническим вопросам), по значимости и престижу приравнивает ее к основным производственно-техническим службам. Не допускает сокращение специалистов по охране труда и не возлагает на них дополнительные функции, кроме работ по обеспечению безопасности труда, предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости работников (ст.217 ТК РФ). Оборудует и обеспечивает работу кабинета и уголков охраны труда.

6.1.2. Организовывает деятельность совместного комитета (комиссии) по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей работодателя и представительного органа. Разрабатывает программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний. Обучает членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе за счет средств организации (или за счет средств Фонда социального страхования) (ст.218 ТК РФ).

6.1.3. В соответствии с **ТК РФ** обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, оборудования, инструментов;
- создание и работу **системы управления ОТ**;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством и нормативными правовыми актами и т. д.
- безопасные условия и охрану труда посредством выполнения организационных, технических и экологических мероприятий, выполняет соглашение по охране труда (**Приложение № 2 к Договору**).

6.1.4. Организует работу по обеспечению охраны труда, в том числе:

- назначить должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по учреждению, в структурных подразделениях, на территории, при эксплуатации машин и

оборудования, выполнении работ повышенной опасности (ст.217 ТК РФ);

- обеспечить постоянный, периодический и оперативный контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно инструкциям по охране труда и стандартам (ст.212 ТК РФ).

При приеме на работу работник должен ознакомиться с требованиями охраны труда:

- перед допуском к самостоятельной работе пройти обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;

- перед началом работы пройти **вводный инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте** и проверку знаний требований охраны труда;

- не допускать к работе лиц, не прошедших обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

Помимо обучения безопасному ведению работ работники должны овладеть способами оказания первой помощи при возникновении несчастных случаев.

6.1.5. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях по установленным нормам необходимо оборудовать: санитарно-бытовые помещения; помещение (медицинский пункт) для оказания медицинской помощи; комната для психологической разгрузки.

6.2. Проведение медицинских осмотров

6.2.1. Проводит за счет средств учреждения медицинские осмотры работников при поступлении на работу и **периодические ст. 212 и 213 ТК РФ**.

Не допускает работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.3. Обеспечение средствами защиты

6.3.1. Обеспечивает работников учреждения средствами индивидуальной и коллективной защиты (**Приложению № 3** к настоящему Договору).

К средствам индивидуальной защиты относятся специальная одежда (комбинезоны, костюмы, куртки, брюки, халаты, перчатки и т. д.), специальная обувь (сапоги, диэлектрические галоши и др.), очки, шлемы, респираторы, обезвреживающие средства. СИЗ, выдаваемые сотрудникам, должны соответствовать полу, росту и размерам.

СИЗ общего пользования (сигнальный жилет, щитки, защитные очки) выдаются для определенных работ.

Все средства защиты, должны пройти обязательную сертификацию.

6.4. Специальная оценка условий труда

6.4.1. Проводить специальную оценку условий труда (СОУТ) приказ Минтруда от 24.01.2014 № 33н.

Целью ее проведения является выявление факторов, представляющих опасности или вред, способных оказывать негативное воздействие на сотрудников или процесс работы. Этой процедуре должны быть подвергнуты все рабочие места в учреждении. Но при этом она не касается лиц, работающих удаленно.

Впервые спецоценка условий труда должна проводиться не позднее 6 месяцев с момента создания нового рабочего места.

Проведение спецоценки регламентировано 426-ФЗ, и проводится она не реже одного раза в 5 лет при отсутствии несчастных случаев на производстве.

По результатам СОУТ предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда следующие льготы и компенсации:

а) за вредные условия труда законодательством установлена бесплатная выдача молока, статья 222 Трудового кодекса РФ, по письменным заявлениям работников выдача молока может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока.

б) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск по перечням профессий и должностей, 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, в соответствии с **приложением № 4**. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 (семь) календарных дней;

г) доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей на основании результатов специальной оценки условий труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

е) смывающие и обезвреживающие средства, по перечню профессий и должностей согласно **приложению № 5** (ст.212 ТК РФ).

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

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения

опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем (ст. 157 ТК РФ).

Не требовать от работника исполнения трудовых обязанностей в случае необеспечения его в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, и оплатить возникший по этой причине простой (ст. 157 ТК РФ).

Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника при его отказе от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (ст.220 ТК РФ).

6.4.3. Обращаться в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования за получением разрешения на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Обеспечить целевое использование этих средств.

6.5. Финансирование мероприятий по охране труда

6.5.1. Гарантировать финансирование мероприятий по улучшению условий и охране труда в размере не менее 0,2% от суммы затрат на производство [226 ТК РФ](#).

Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда на производстве.

6.6. Обязанности работников по обеспечению охраны труда

6.6.1. Работники обязуются соблюдать предусмотренные действующим законодательством требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно и своевременно использовать средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве.

- проходить инструктаж по охране труда, проверку знаний и стажировку на рабочем месте;

- незамедлительно оповещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников, о каждом несчастном случае, случившемся на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о возникновении признаков острого профзаболевания;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, а также профилактические прививки согласно установленному порядку;

- проходить при поступлении на работу и в дальнейшем периодическую профессиональную гигиеническую подготовку.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

7.1.Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные ст. 173; 173.1; 174; 176 ТК РФ. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые (ст. 177 ТК РФ).

7.2.Сохранять работникам, направленным в служебную командировку, место работы (должность) и средний заработок, а также возмещать следующие расходы:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- суточные в размере, установленном действующим законодательством

РФ.

- иные расходы, произведенные с разрешения или ведома работодателя (ст. 167, ст. 168 ТК РФ).

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками работникам, определяются Положением о служебных командировках, действующим у работодателя.

7.3.Выплачивать при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохранять за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

7.4.Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработке работников для предоставления их в управление Пенсионного фонда. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций. Разработать и реализовать программу инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников.

7.5.Освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ).

7.6. Работодатель освобождает членов выборных коллегиальных органов первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка.

7.7. За счет средств работодателя предоставляются следующие дополнительные гарантии и компенсации:

7.7.1. Выплачивает **единовременную материальную помощь:**

- работнику в связи со вступлением в брак впервые - в размере до 10000,00 рублей;

- работнику в связи с рождением ребенка - в размере до 10000,00 рублей;

- работникам-родителям, осуществляющим уход за детьми-инвалидами и инвалидами с детства - в размере до 10000,00 рублей;

- работнику в связи с длительным дорогостоящим лечением (болезнью) в размере подтвержденных расходов на лечение, но не более 10000,00 рублей;

- работнику в связи со смертью близких родственников, либо супруга (супруги) в размере - до 10000,00 рублей;

- работнику в связи с исполнением возраста 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет (и далее)

размере до 10000,00 рублей, при достижении пенсионного возраста - в размере до 10000,00 рублей.

Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника с предоставлением документов, подтверждающих обоснованность выплаты (за исключением выплат к юбилейным датам).

Профсоюз (представительный орган работников) осуществляет выплаты к юбилейным датам в размере 1000 руб. для членов профсоюза.

7.8. Работодатель предоставляет по заявлению педагогического работника длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, согласно отдельному локальному нормативному акту, который принимается в порядке, установленном статьями 8 и 372 ТК РФ.

8. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа

8.1. В сфере оздоровительной, спортивно-массовой работы в целях формирования здорового образа жизни работников, Работодатель:

- способствует проведению смотров художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья;

- обязуется выделять средства на проведение оздоровительной, культурно- массовой и спортивно-массовой работы в коллективе согласно утвержденного руководителем и согласованного с представительным органом работников перечня мероприятий;

- гарантирует за счет собственных средств оказание первичной медико- санитарной (доврачебной) помощи работникам в медицинском кабинете учреждения, в соответствии с условиями лицензии на осуществление медицинской деятельности;

- безвозмездно предоставляет работникам возможность ежедневно заниматься в тренажерном зале и на спортивных площадках общежития (г.Лабинск, ул.Военная, 69), согласно утвержденному и согласованному с представительным органом работников перечню мероприятий по формированию здорового образа жизни в учреждении.

8.2.Представительный орган:

- организует и проводит культурно-массовые и физкультурные мероприятия.

9.Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

9.1. В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя, индивидуального предпринимателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

9.2.Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст.44 ТК РФ).

9.3.Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

9.4.С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

9.5.Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложения к нему будут доводить до всех работников с объяснением причин, их вызвавших.

9.6.Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

10. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

10.1.Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду (ст.51ТК РФ).

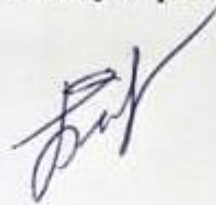
10.2.Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать

представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

10.3.К ответственным работникам сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством. ,

10.4.Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в ГКУ КК ЦЗН Лабинского района..

Ответственный за
разработку:
Юрисконсульт



А.Б.Былков

Перечень приложений к коллективному договору

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1);
- 2) Соглашение по охране труда (приложение № 2);
- 3) Перечень работ и профессий, по которому должны выдаваться средства индивидуальной защиты (приложение № 3);
- 4) Перечень работ и профессий, по которому должно выдаваться молоко (приложение № 4);
- 5) Перечень профессий на которые работникам должны выдаваться смывающие и обезвреживающие средства (Приложение № 5);
- 6) Уведомление (Приложение № 6);
- 7) Приказ (Приложение № 7);
- 8) Информация по подведению итогов выполнения мероприятий коллективного договора (Приложение № 8)